

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
**CENTRO SOCIOECONÔMICO**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Thiago Luiz de Souza

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES  
DO LABORATÓRIO BRIDGE/UFSC**

Florianópolis

2017

Thiago Luiz de Souza

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES  
DO LABORATÓRIO BRIDGE/UFSC**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7305  
como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel  
em Administração pela Universidade Federal de Santa  
Catarina.

Enfoque: Monográfico

Área de concentração: Recursos Humanos

Orientador (a): Prof. Dr. Helena Kuerten de Salles  
Uglione

Florianópolis

2017

Catálogo na fonte elaborada pela biblioteca da Universidade Federal de Santa Catarina

de Souza, Thiago Luiz  
Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos  
Colaboradores do Laboratório Bridge/UFSC / Thiago Luiz de  
Souza ; orientadora, Helena Kuerten de Salles Uglione,  
2017.  
78 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio  
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2017.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Gestão de Pessoas. 3. Qualidade de  
Vida no Trabalho. I. Uglione, Helena Kuerten de Salles .  
II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em  
Administração. III. Título.

Thiago Luiz de Souza

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES  
DO LABORATÓRIO BRIDGE/UFSC**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 26 de junho de 2017.

---

Prof. Martin, de La Martinière Petroll, Dr.  
Coordenador de Trabalho de Curso

**Avaliadores:**

---

Prof.<sup>a</sup> Helena Kuerten de Salles Uglione, Dra.  
Orientadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof. Claudelino Martins Dias Júnior, Dr.  
Avaliador  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Gabriela Mattei de Souza, PPGA.  
Avaliadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho a meus pais Marcio e Sonia, que foram a fundação para eu me tornar a pessoa que sou hoje.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, Marcio e Sonia, e minha irmã Adriane, por todo o apoio durante todos esses anos de graduação, como também para a realização deste trabalho.

Ao Gustavo Gama Lobo, membro do núcleo de gestão do Laboratório Bridge, por ter me dado a autorização e todo o suporte necessário para a realização da pesquisa, sem esquecer também de todos os demais colaboradores que responderam ao questionário.

A professora Helena Kuerten de Salles Uglione, por ter aceitado ser minha orientadora e sempre me mostrar o caminho da luz quando me via perdido na construção deste trabalho.

E por fim, todos os demais colegas que, de alguma forma, me ajudaram nessa jornada.

*“Não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho “*

(Eda Fernandes, 1996)

## RESUMO

Esse estudo teve como objetivo realizar uma análise da qualidade de vida no trabalho no Laboratório Bridge, vinculado ao CTC na UFSC, que é especializado na área de desenvolvimento de softwares. A QVT visa medir o bem-estar do funcionário dentro da empresa, e para isso, são usados modelos propostos por estudiosos da área. A análise foi feita com base em um questionário criado com ancoragem no modelo de Walton de qualidade de vida no trabalho e seus critérios que são compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento profissional e segurança no ambiente de trabalho, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e, por fim, relevância social no trabalho. O questionário foi disponibilizado pelo autor desse estudo aos colaboradores, via a intranet do Laboratório, entre os dias 2 e 5 de maio de 2017. Como resultados, foram obtidas 80 respostas válidas do total de 114 colaboradores do Bridge e foi possível observar, utilizando tabulação de dados e tabelas dinâmicas, que alguns fatores contidos dentro dos critérios, como prática de feedback, critérios para promoção e contratação e treinamentos fora do horário de trabalho apresentaram índices de insatisfação consideráveis, porém, ao se olhar para o todo, todos os critérios utilizados na análise apresentaram resultados positivos. Sendo assim, foi possível concluir que o Laboratório Bridge possuiu um ambiente favorável as práticas defendidas pelos autores da qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Desenvolvimento de Software. Gestão de Pessoas



## **ABSTRACT**

This study had as objective to carry out an analysis of the Quality of Life in the Work in the Laboratory Bridge, linked to the CTC at UFSC, which is specialized in the area of software development. Quality of Life at Work aims to measure the employee's well-being within the company, and for that, models proposed by scholars of the area are used. The analysis was based on a questionnaire created with anchorage in the Walton model of Quality of Life at Work and its criteria that are: fair and adequate compensation, working conditions, use and development of skills, chances of professional growth and safety in the work environment, social integration in the company, constitutionalism, work and total living space and, finally, social relevance at work. The questionnaire was made available by the author of this study to the collaborators via the Laboratory intranet between May 2 and 5, 2017. As results, 80 valid responses were obtained from the total of 114 Bridge employees and it was possible to observe, using tabulation of data and dynamic tables, that some factors contained within the criteria, such as feedback practice, criteria for promotion and contracting, and training outside work schedule presented considerable levels of dissatisfaction. However, when looking at the whole, all the criteria used in the analysis showed positive results. Thus, it was possible to conclude that the Bridge Laboratory has a favorable environment to the practices defended by the authors of quality of life at work

**Keywords:** Quality of Life at Work. Software Development. People Management

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Modelo de Hackman & Oldham.....	311
--	-----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Mudanças no Setor de Recursos Humanos .....	21
Quadro 2 - Evolução do Conceito de QVT .....	23
Quadro 3 – Critérios e Indicadores da QTV para Walton .....	25
Quadro 4 – Modelo de Westley .....	32
Quadro 5 – Estrutura das Questões.....	35
Quadro 6 – Resumo dos Resultados.....	67

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo dos Respondentes .....	41
Gráfico 2 – Idade dos Respondentes .....	42
Gráfico 3 – Vínculo com o Laboratório .....	42
Gráfico 4 – Tempo de Laboratório .....	43
Gráfico 5 – Área de Atuação .....	43
Gráfico 6 – Percepção sobre a Renumeração Recebida pelo Trabalho .....	44
Gráfico 7 – Percepção sobre a Renumeração Quando Comparada a dos Colegas .....	45
Gráfico 8 – Percepção sobre a Renumeração quando comparada a Profissionais Externos .....	46
Gráfico 9 – Percepção sobre a Jornada de Trabalho .....	47
Gráfico 10 – Percepção sobre o Volume de Trabalho .....	47
Gráfico 11 – Percepção sobre Riscos de Acidentes .....	48
Gráfico 12 – Percepção sobre Conforto do Ambiente Físico .....	48
Gráfico 13 – Percepção sobre a Qualidade dos Materiais para a Realização do Trabalho .....	49
Gráfico 14 – Percepção sobre a Liberdade de Aplicar Conhecimentos .....	50
Gráfico 15 – Percepção sobre a Confiança dos Demais frente ao Trabalho do Respondente .....	50
Gráfico 16 – Percepção sobre a Prática de Feedback .....	51
Gráfico 17 – Percepção sobre a Importância do Trabalho realizado pelo Respondente .....	51
Gráfico 18 – Percepção sobre as Condições de Crescimento na Carreira .....	52
Gráfico 19 – Percepção sobre os Critérios para Promoção e Contratação .....	53
Gráfico 20 – Percepção sobre a Segurança do Vínculo Empregatício .....	53
Gráfico 21 – Percepção sobre os Programas de Desenvolvimento .....	54
Gráfico 22 – Percepção sobre o Relacionamento com os Colegas .....	55
Gráfico 23 – Percepção sobre o Relacionamento com os Membros da Gestão .....	55
Gráfico 24 – Percepção sobre o Cumprimento das Leis e Direitos Trabalhistas .....	56
Gráfico 25 – Percepção sobre a Privacidade .....	57
Gráfico 26 – Percepção sobre a Liberdade de Expressão .....	57
Gráfico 27 – Percepção sobre a Quantidade de Normas Administrativas .....	58
Gráfico 28 – Percepção sobre o Equilíbrio entre a Jornada de e Trabalho e o Tempo de Lazer .....	59
Gráfico 29 – Percepção sobre os Horários de Entrada e Saída e o Tempo de Lazer .....	59
Gráfico 30 – Percepção sobre a Realização de Cursos e Treinamentos fora do Horário de Trabalho .....	60
Gráfico 31 – Percepção sobre a Imagem do Laboratório .....	61
Gráfico 32 – Percepção sobre a Preocupação do Bridge com a Qualidade do Produto Final .....	61
Gráfico 33 – Percepção sobre o Orgulho de fazer Parte do Bridge .....	62
Gráfico 34 – Percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho .....	62
Gráfico 35 – Vínculo do Respondente Frente ao Tempo de Laboratório .....	63
Gráfico 36 – Percepção sobre a Liberdade para Aplicar Conhecimentos por Área do Laboratório .....	64
Gráfico 37 – Percepção sobre Treinamentos fora do Horário de Trabalho por Área de do Laboratório .....	65
Gráfico 38 – Percepção sobre os Critérios de Promoção por Tempo de Laboratório dos Respondentes .....	65
Gráfico 39 – Sexo dos Respondentes frente a Área de Atuação .....	66
Gráfico 40 – Percepção sobre a Prática de Feedback por Área de Atuação .....	67

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AB	Atenção Básica
CSS	Centro de Ciências da Saúde
CTC	Centro Tecnológico
DAB	Departamento de Atenção Básica
e-SUS AB	eletrônico-Sistema Único de Saúde da Atenção Básica
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SETIC	Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação
SISMOB	Sistema de Monitoramento de Obras
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
1.2. OBJETIVO GERAL .....	18
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
1.4. JUSTIFICATIVA .....	18
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>20</b>
2.1. GESTÃO DE PESSOAS .....	20
2.2 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	22
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - MODELOS .....	25
2.3.1 Modelo de Walton .....	25
2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham .....	30
2.3.3 Modelo de William Westley .....	31
2.3.4 Modelo de Davis e Werther .....	32
2.3.5 Modelo de Huse e Cummings .....	33
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>34</b>
3.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA .....	34
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	35
3.3 POPULAÇÃO ESTUDADA .....	38
3.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS .....	38
3.5 LOCAL DO ESTUDO .....	39
<b>4 RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
4.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL DOS COLABORADORES .....	41
4.2 DESCRIÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES QUANTO A QVT .....	44
4.2.1 Compensação Justa e Adequada .....	44
4.2.2 Condições de Trabalho .....	46
4.2.3 Uso e Desenvolvimento de Capacidades .....	49
4.2.4 Oportunidade de Crescimento e Segurança .....	52
4.2.5 Integração Social na Organização .....	54
4.2.6 Constitucionalismo .....	56
4.2.7 Trabalho e o Espaço Total da Vida .....	58
4.2.8 Relevância Social do Trabalho na Vida .....	60
4.3 RELACIONAMENTO ENTRE O PERFIL DOS RESPONDENTES E OS CRITÉRIOS DE QVT .....	63
4.4 RESUMO DOS RESULTADOS .....	67
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>69</b>

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>72</b>
<b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO .....</b>	<b>75</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Assim como a Administração passou por uma evolução como uma ciência e área de atuação profissional, as áreas relacionadas a ela também sofreram alterações nas formas como são utilizadas e vistas dentro das organizações. O campo de Recursos Humanos é uma dessas áreas, onde, segundo Pereira, Muller e Gomes (2011), antigamente visava a técnica e o mecanicismo do profissional e agora, chamado de Gestão de Pessoas, visa à valorização dos profissionais e do ser humano.

Com essa humanização do setor de recursos humanos, diversas formas de se preocupar com o bem-estar do trabalhador foram surgindo, dentre elas, a Qualidade de vida no Trabalho (QVT). Historicamente, se atribui a Eric Trist e seus colaboradores os primeiros estudos de QVT, em 1950, sobre abordagens sócio técnicas em relação à organização do trabalho. (FERNANDES, 1996)

Com isso, Qualidade de Vida no Trabalho aparecem como uma forma de avaliar o bem-estar do trabalhador dentro das organizações. Apesar de não existir um consenso sobre sua definição, a QVT tem, segundo Sant'Anna, Costa e Moraes (2000), dois pontos bem definidos: tenta ir contra a rigurosidade dos métodos tayloristas e se preocupa em oferecer melhores condições e maior participação dos funcionários no ambiente de trabalho.

Nessa perspectiva, é interessante percebemos a importância da QVT e de seus estudos nas organizações, uma vez que, uma organização que se preocupa com seus colaboradores proporciona aos mesmos mais resistência ao estresse, estabilidade emocional, motivação e mais eficiência no trabalho, (SILVA e DE MARCHI, 1997) algo que gera resultados positivos para a organização.

Sendo assim, existe, de certa forma, uma percepção geral de que os profissionais do mercado de tecnologia estão sujeitos a grandes pressões no seu dia a dia, o que pode levar a um impacto na sua qualidade de vida e desempenho. Uma pesquisa realizada por Dias (2008) com profissionais da área apontou que 73% dos participantes julgavam como alta pressão diária em seu ambiente de trabalho, onde a relação entre vida pessoal e profissional, carga de trabalho e a falta de perspectiva de crescimento profissional foram apontados como maiores causadores dessa pressão. É válido realizar mais pesquisas e estudos sobre essas questões nesse tipo mercado, para conhecer a verdadeira realidade encontrada nesses segmentos de mercado.



Com intuito de colaborar para isso, se viu no Bridge, um laboratório de desenvolvimento de software da UFSC, uma oportunidade de estudo.

O Laboratório Bridge foi formalizado em 2016, mas suas origens estão no projeto eletrônico-Sistema Único de Saúde Atenção Básica (e SUS AB), que é um projeto que surgiu de uma necessidade do Ministério da Saúde e que encontrou na UFSC a parceira ideal para o desenvolvimento da solução para essa necessidade. Esse projeto tem como objetivo, segundo documentos oficiais, concretizar, através da reestruturação do sistema de informação da Atenção Básica, um novo modelo de gestão de informação que apoie os municípios na gestão efetiva da atenção básica (AB) e na qualificação do cuidado dos usuários (GAETE, 2012).

Com a apresentação de bons resultados pela equipe envolvida no projeto e-SUS AB, outro projeto foi incumbido, em mais uma parceria Ministério da Saúde/UFSC, paralelamente a eles. O projeto Sistema de Monitoramento de Obras (SISMOB) tem como objetivo desenvolver um sistema para monitorar obras de engenharia e infraestrutura de Unidades Básicas de Saúde, Unidades de Pronto Atendimento, Academias da Saúde, dentre outros estabelecimentos de saúde financiados com recursos do Governo Federal, tornando-se uma ferramenta de gerenciamento de todas as fases da obra (DAB, 2016).

A partir da sua formalização perante a UFSC, a parte gerencial do Laboratório iniciou um processo de implementação de algumas práticas normativas de administração como, por exemplo, o mapeamento de processos, um planejamento estratégico e algumas questões na parte de gestão de pessoas, como o aprimoramento do processo seletivo.

Frente aos aprimoramentos dos processos internos, identificou-se a problemática do não conhecimento dos aspectos sobre a qualidade de vida e satisfação dos colaboradores do projeto, uma vez que, o número de colaboradores cresceu significativamente, o que faz com que a gerência se encontrasse em uma situação de que os rostos conhecidos fossem trocados por nomes no papel. Assim, constatou-se essa necessidade de obter informações referentes a satisfação dos membros do projeto para dar apoio as tomadas de decisão da gerência.

Diante da contextualização exposta, surge a pergunta de pesquisa que dá norte ao trabalho: **Qual o nível de satisfação dos profissionais do Laboratório Bridge em relação aos aspectos que influenciam a sua qualidade de vida no trabalho?**

## 1.2 OBJETIVO GERAL

O objetivo desse trabalho é analisar o nível de satisfação dos colaboradores do Laboratório Bridge/UFSC quanto a Qualidade de Vida no Trabalho p, à luz do modelo teórico de Walton

## 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Descrever o perfil dos colaboradores do Laboratório Bridge/UFSC quanto a sexo, idade, tipo de vínculo, tempo como colaborador e área de atuação no Laboratório
- b) Identificar a percepção dos colaboradores de Laboratório Bridge/UFSC quanto os oito critérios de Qualidade de Vida no Trabalho propostas no modelo de Walton
- c) Relacionar o perfil dos colaboradores com os critérios de QVT buscando encontrar relações de influência.
- d) Identificar, frente aos resultados obtidos, quais categorias do modelo de Walton necessitam de mais atenção na gestão do Laboratório Bridge.

## 1.4 JUSTIFICATIVA

Trabalhar em projetos de extensão pode ser bem estressante, tanto para os funcionários, que tem que lidar com as pressões do dia-a-dia, quanto para os bolsistas, que precisam equilibrar as responsabilidades do projeto e as responsabilidades da vida acadêmica. Essas pressões não só podem prejudicar a eficiência dessas pessoas, como também, prejudicar sua saúde e sua satisfação com o trabalho exercido no projeto. Sendo assim, é válido que a liderança desse projeto conheça a percepção que os colaboradores do Laboratório têm sobre a realidade do seu trabalho. Dito isso, percebe-se a necessidade de uma análise da Qualidade de Vida no Trabalho, onde, mais uma vez, Silva e De Marchi (1997) nos dizem que uma organização que adota um programa de QVT pode proporcionar aos seus colaboradores mais resistência ao estresse, estabilidade emocional, motivação e mais eficiência no trabalho.

O modelo de Walton (DIAS, 2001) é o modelo que apresenta a maior amplitude de critérios para a realização de uma análise, critérios esses que nos permitem ter as percepções do trabalhador dentro da empresa pois os mesmos abordam aspectos como autonomia,

múltiplas habilidades e mobilidade social na organização, que vão de encontro com o objetivo do trabalho.

Na perspectiva de exequibilidade, é importante destacar que o autor desse trabalho é integrante do Laboratório estudado aqui e faz parte da equipe administrativa, o que permite acesso as informações necessárias para a realização do trabalho, como também, facilidade para a aplicação dos questionários necessários para a realização das análises da qualidade de vida dos membros do projeto.

No meio acadêmico, este trabalho teve como objetivo ser mais um instrumento de divulgação de um tema bastante atual e que está cada vez mais ganhando destaque no meio das organizações devido, como citado anteriormente, a possibilidade de uma melhora significativa na eficiência do trabalho.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 GESTÃO DE PESSOAS**

Dutra (2001) nos diz que a história da administração científica se originou com Frederick Taylor e Henri Fayol. Os dois tinham como objetivo proporcionar fundamentação científica às atividades administrativas, substituindo a improvisação e o empirismo. Taylor, com base em suas observações feitas em oficinas, desenvolveu um sistema fundado na racionalização do trabalho, mais especificamente, na simplificação dos movimentos necessários para a execução de uma tarefa com objetivo de reduzir o tempo consumido por ela, já Fayol desenvolveu a doutrina de conhecer, prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. Wren e Bedeian (2009) dizem, também, que Taylor fez parte da criação do departamento de funcionários com o propósito de conseguir uma forma sustentável para resolver questões como treinamento e orientação dos funcionários, demonstrando já algum tipo de preocupação estes.

Dito isso, o movimento de relações humanas surgiu ao se constatar a necessidade de considerar a relevância dos fatores psicológicos e sociais na produtividade. Elton Mayo, na década de 30, desenvolveu a experiência de Hawthorne, pioneira no campo do comportamento humano. Essa experiência teve como objetivo inicial o estudo das influências da iluminação na produtividade, mas acabou por demonstrar a importância dos fatores psicológicos e sociais no produto final dos trabalhadores. Com isso, temas como motivação, liderança e tipos de supervisão passaram a fazer parte da administração de pessoas (DUTRA, 2001).

De uma maneira sucinta, o Quadro 1 nos mostra as mudanças que ocorreram no passar das décadas ao setor de recursos humanos.

Quadro 1 - Mudanças no Setor de Recursos Humanos

<b>Era da Industrialização Clássica (De 1900 a 1950)</b>	<b>Era da Industrialização Neoclássica (De 1950 a 1990)</b>	<b>Era da Informação (Após 1990)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Início da industrialização e formação do proletariado;</li> <li>- Transformação das oficinas em fábricas;</li> <li>- Estabilidade, rotina, manutenção e permanência;               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adoção das estruturas tradicionais e da departamentalização funcional e divisional;</li> </ul> </li> <li>- Modelo mecanístico, burocrático;               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estruturas altas e largas</li> <li>- amplitudes de controle;</li> </ul> </li> <li>- Necessidade de ordem e rotina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expansão da industrialização e do mercado de candidatos;</li> <li>- Aumento do tamanho das fábricas e do comércio mundial;</li> <li>- Início do dinamismo do ambiente: instabilidade e mudança;</li> <li>- Adoção de estruturas híbridas e de novas soluções organizacionais;</li> <li>- Modelo menos mecanístico, estruturas baixas e amplitude de controle mais estreita;</li> <li>- Necessidade de adaptação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mercado de serviços ultrapassa o mercado industrial;</li> <li>- Adoção de unidades de negócios par substituir grandes organizações;</li> <li>- Extremo dinamismo, turbulência e mudança;</li> <li>- Adoção de estruturas orgânicas e autocráticas;</li> <li>- Modelos orgânicos, ágeis, flexíveis, mutáveis;</li> <li>- Necessidade de mudança.</li> </ul>
<p>→ Departamento de Pessoal</p> <p>→ Departamento de Relações Industriais</p> <p><b>Pessoas como Mão-de-obra</b></p>	<p>→ Departamento de Recursos Humanos</p> <p>→ Departamento de Gestão de Pessoas</p> <p><b>Pessoas como Recursos Humanos</b></p>	<p>→ Equipes de Gestão de Pessoas</p> <p><b>Pessoas como parceiros</b></p>

Fonte: Chiavenato (1999, pg. 35)

Sendo assim, é possível perceber uma evolução da área de recursos humanos para uma visão mais humanista frente aos funcionários das empresas.

Com isso, as empresas, a partir da década de 1980, começaram a enfrentar diversos desafios, tanto de natureza ambiental, quanto organizacional, desafios estes como: globalização da economia, evolução das comunicações, entre outros, no entanto, muitas delas não conseguiram se ajustar, e as que conseguiram passaram por mudanças internas com consequências dramáticas para seu pessoal. Dito isso, aliado as novas concepções acerca do papel do indivíduo nas organizações, sobretudo a partir da década de 1990, diversos questionamentos à forma que vinha sendo desenvolvida a administração de recursos humanos nas organizações foram surgindo. Dentre as críticas, uma que gerou bastante repercussão referia-se a terminologia usada para designá-la, ou seja, como “recursos”, as pessoas precisam ser administradas, para assim obter delas o maior rendimento possível, sendo assim, consideradas patrimônio da empresa. Deste modo, críticos propuseram que pessoas fossem tratadas como parceiros. Entendidas desse modo, elas passariam a representar o capital intelectual da empresa (DUTRA, 2001).

Sovienski e Stigar (2008) nos apresentam que o setor de Recursos Humanos era uma das áreas da organização que apenas cuidava da folha de pagamento e da contratação dos profissionais e que exigiam deles apenas experiência e técnica, no entanto, ao se analisar

atualmente, é possível perceber que o papel do colaborador é mais participativo, ele tem maior autonomia em suas atividades, cooperação nas decisões com seus gestores, facilidade na interação, aprendizagem, tem maior conhecimento da empresa e participam dos negócios.

Isso nos leva a moderna Gestão de Pessoas que, segundo Pereira, Muller e Gomes (2011) consiste em mudar o pensamento já existente a décadas, onde o capital financeiro era o fator primordial para o desenvolvimento das empresas. Eles defendem que uma falha no recrutamento e na retenção de uma boa força de trabalho é o que define o rumo negativo da empresa. A área de Recursos Humanos deixou de ser um simples departamento de pessoal para se tornar o fator principal de transformação na organização. Antes, atuava de forma mecanicista, onde ao empregado cabia a obediência e a execução da tarefa, e ao chefe, o controle centralizado; hoje o cenário é diferente, os empregados são chamados agora de colaboradores e os chefes de gestores. A gestão de pessoas visa à valorização dos profissionais e do ser humano, diferentemente do setor de Recursos Humanos que visava à técnica e o mecanicismo do profissional, investindo principalmente em seu capital intelectual

Sovienski e Stigar (2008) vem ao encontro disso, dizendo que Gestão de Pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do chamado Capital Humano, que nada mais é, do que as pessoas que compõem as organizações. Sendo assim, é de responsabilidade da Gestão de Pessoas a função de humanizar as empresas.

Com essa humanização do setor de recursos humanos, diversas formas de se preocupar com o bem-estar do trabalhador foram surgindo, dentre elas, a Qualidade de vida no Trabalho, que será explorada no tópico seguinte.

## 2.2 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Historicamente, se atribui a Eric Trist e seus colaboradores o desenvolvimento dos estudos, em 1950, sobre abordagens sócio técnicas em relação à organização do trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), surgiu para designar experiências fundadas na relação do indivíduo com seu trabalho e a sua organização, com base na análise e reestruturação de tarefas, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos sofrida (FERNANDES, 1996).

Sendo assim, é apresentado na sequência o Quadro 2 com a evolução histórica das características da QVT:

Quadro 2 - Evolução do Conceito de QVT

<b>CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS</b>	<b>CARACTERÍSTICAS OU VISÃO</b>
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadier e Lawler(1983 apud Fernandes 1996)

Em suma, ainda segundo Fernandes (1996), a QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica, uma vez que as organizações e as pessoas mudam constantemente, e é variável, porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Além disso, pouco resolve se atentar apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e

psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da empresa que impactam no próprio trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

Rodrigues (1998) também nos apresenta uma visão da QVT, que pode ser vista como uma abordagem sócio técnica em relação a forma como o trabalho é organizado, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele. Sendo assim, é possível perceber que a Qualidade de Vida no Trabalho, que está diretamente relacionada à satisfação e ao bem-estar do indivíduo na execução de suas tarefas, é indispensável à produtividade e, consequentemente, à competitividade, sem as quais uma organização não tem condições de sobreviver no mercado.

Ainda temos também Limongi-França (2004), que nos diz que as definições de QVT se estendem desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até motivação, caminhos esses que levam a discussão das condições de vida e bem-estar de pessoas, grupos ou mesmo comunidades. A base da discussão sobre o conceito de QVT, portanto, está em torno de escolhas de bem-estar e percepções dos usuários das ações de QVT nas empresas, os funcionários.

Dito isso, é possível perceber que as questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho são amplas e desafiadoras. Fernandes (1996) termina por dizer que é possível perceber na literatura científica ao longo das últimas décadas que a QVT tem sido abordada sob diversos aspectos, sendo fortemente influenciada por fatores organizacionais e sociais vigentes à época em que a mesma é estudada. Nessa evolução, alguns modelos para análise na QVT foram desenvolvidos por pesquisadores da área. Na sequência, serão destacados alguns desses modelos.



## 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - MODELOS

### 2.3.1 Modelo de Walton

O modelo de Walton engloba oito critérios para a realização da análise da qualidade de vida, esses critérios são apresentados no Quadro III na sequência:

**Quadro 3 – Critérios e Indicadores da QTV para Walton  
(Continua)**

<b>Critérios</b>	<b>Indicadores de QVT</b>
1 - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3- USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4 - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário

**Quadro 3 – Critérios e Indicadores da QTV para Walton  
(Conclusão)**

6 - CONSTITUCIONALISMO	direitos de proteção do trabalhador privacidade pessoal liberdade de expressão tratamento imparcial direitos trabalhistas
7- O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	papel balanceado no trabalho estabilidade de horários poucas mudanças geográficas tempo para lazer com a família
8 - RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	imagem da empresa responsabilidade social da empresa responsabilidade pelos produtos praticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996, pg. 48)

De uma maneira mais detalhada, podemos definir os critérios, e seus indicadores relacionados, do modelo de Walton da seguinte maneira (WALTON 1973, apud FERNANDES, 1996):

**1 - Compensação Justa e Adequada:** critério que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, onde encontramos os indicadores:

- a) Remuneração adequada:* remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive.
- b) Equidade interna:* equidade na remuneração entre outros membros de uma mesma organização.
- c) Equidade externa:* equidade na remuneração em relação aos outros profissionais de mesmo nível no mercado de trabalho.

**2 - Condições de Trabalho:** critério que mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições existentes no local de trabalho, onde são encontrados os indicadores

- a) **Jornada de trabalho:** número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas.
- b) **Carga de trabalho:** quantidade de trabalhos executados pelo colaborador em um turno de trabalho.
- c) **Ambiente físico:** local de trabalho e suas condições de conforto e organização para o desempenho do trabalho.
- d) **Material e equipamento:** quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho.
- e) **Ambiente saudavel:** local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de acidentes ou de doenças.
- f) **Estresse:** quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho.

**3 - Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** critério que visa medir às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia-a-dia, seu conhecimento e suas aptidões profissionais. Entre os indicadores, podemos encontrar:

- a) **Autonomia:** medida permitida ao indivíduo de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução de seu trabalho.
- b) **Significado da tarefa:** importância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da organização.
- c) **Identidade da tarefa:** medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado.
- d) **Variedade da habilidade:** possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo.
- e) **Feedback:** informação ao indivíduo sobre a avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações.

**4 - Oportunidade de Crescimento e Segurança:** critério que visa medir as oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Aqui, podemos encontrar os seguintes indicadores:

- a) Possibilidade de carreira:* oportunidade de avanços na organização e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade.
- b) Crescimento pessoal:* processo de educação continuada para o desenvolvimento das habilidades e conhecimentos da pessoa e aplicação dos mesmos.
- c) Segurança de emprego:* grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregos (estabilidade).

**5 - Integração Social na Organização:** critério que mede o grau de integração social existente na instituição. São englobados aqui, os indicadores:

- a) Igualdade de oportunidades:* nível de ausência de estratificação na organização, onde podemos nos referir a símbolos de “*status*” e estruturas hierárquicas engessadas, e de discriminação quanto a raça, sexo, credo, origens, estilos de vida ou aparência.
- b) Relacionamento:* grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio sócio-emocional, abertura inter-pessoal e respeito às individualidades.
- c) Senso comunitário:* grau do senso de comunidade existente na instituição.

**6 - Constitucionalismo:** critério que tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Os indicadores dessa categoria são os seguintes:

- a) Direitos trabalhistas:* cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação.
- b) Privacidade pessoal:* grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição.
- c) Liberdade de expressão:* forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de ser repreendido.

- d) Normas e rotinas:* maneira como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

**7- Trabalho e Espaço Total de Vida:** critério que tem como objetivo mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios são os seguintes:

- a) Papel balanceado no trabalho:* equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens, e convívio familiar.
- b) Horário de entrada e saída do trabalho:* equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.

**8 - Relevância Social da Vida no Trabalho:** critério em que se mensura a percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados. Entre os indicadores foram destacados os seguintes:

- a) Imagem da instituição:* visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho: importância para a comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição.
- b) Responsabilidade social da instituição:* percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também de não lhe causar danos.
- c) Responsabilidade social pelos serviços:* percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade.
- d) Responsabilidade social pelos empregados:* percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de Recursos Humanos.

Por fim, o modelo de Walton permanece, mesmo após mais de quatro décadas da sua publicação, sendo um dos modelos mais utilizados para subsidiar pesquisas, tanto quantitativas quanto qualitativas, na área da QVT. No Brasil, o modelo de Walton é utilizado

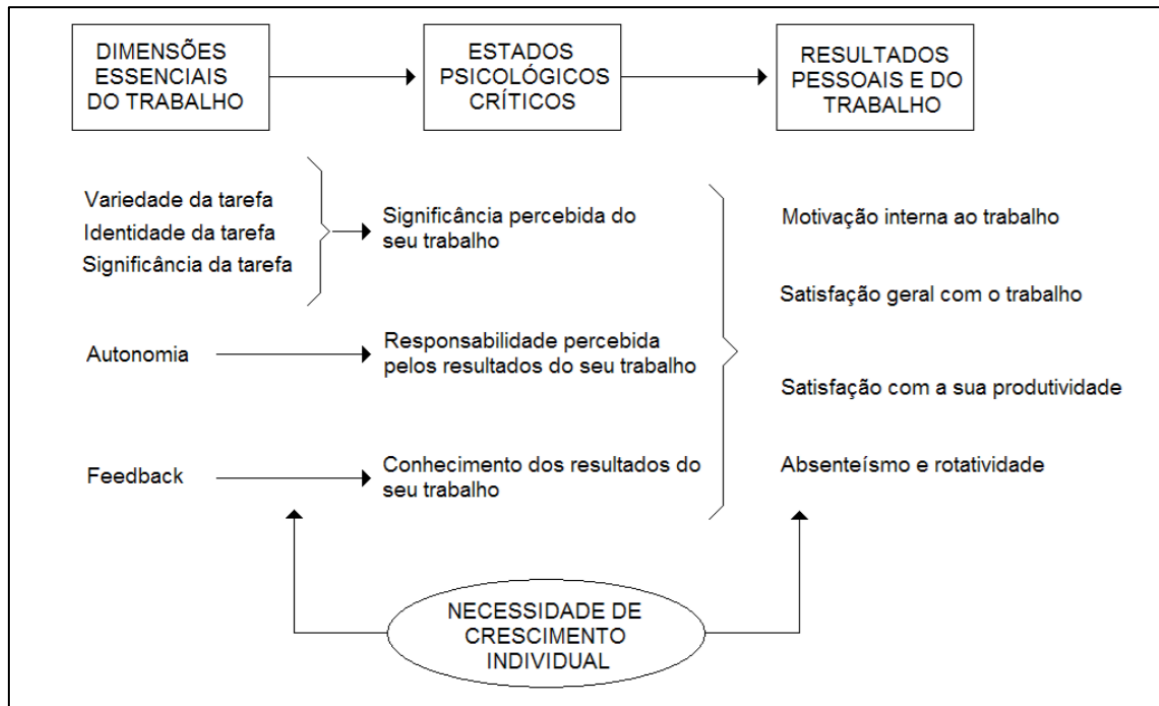
em grande escala, superando a utilização dos demais modelos. Ele é considerado o modelo mais completo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional (PEDROSO; PILATTI, 2010).

### **2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham**

O modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham foi desenvolvido com base no modelo de Hackman e Lawler, publicado em 1971. A reestruturação do modelo teórico anterior, com o adicional da operacionalização dos indicadores propostos neste modelo, resultou no instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham, publicado na forma de um relatório técnico em 1974, e, também, na forma de artigo científico em 1975 (PEDROSO; PILATTI, 2009).

Hackman & Oldham (1975, *apud* SALVADOR *et al.*, 2015) nos dizem que a confiança do pessoal e o resultado do trabalho podem ser obtidos quando os três estados psicológicos, sendo esses, Significação Percebida, Responsabilidade Percebida e o Conhecimento dos Resultados do Trabalho, estão presentes em um determinado trabalho e apresentam resultado positivo. Esses estados psicológicos são formados por algumas dimensões da tarefa, sendo elas, Variedade de Habilidade, Identidade da Tarefa, Significação da Tarefa, Autonomia e o Feedback. As reações afetivas pessoais que uma pessoa obtém ao desempenhar seu trabalho e gerar resultados com produção de alta qualidade, absenteísmo e rotatividade baixos também são incluídos em uma dimensão chamada de Resultados Pessoais e do Trabalho, onde estão presentes as variáveis Satisfação Geral com o trabalho, Motivação Interna para o Trabalho, Produção do Trabalho de Alta Qualidade e o Nível de ausência e de rotatividade de pessoal. A partir da combinação dessas dimensões, de acordo com os autores, chega-se ao Potencial Motivador da Tarefa, ou seja, uma medida de análise de determinado trabalho realizado por um indivíduo. Toda essa ideia do modelo pode ser visualizada na Figura 1.

**Figura 1 - Modelo de Hackman & Oldham**



Fonte: Hackman e Oldham (1974, apud PEDROSO; PILATTI, 2009)

### 2.3.3 Modelo de William Westley

Esse autor considera que a QVT pode ser examinada basicamente a partir de quatro indicadores fundamentais: o econômico, o político, o psicológico e o sociológico, os quais, por sua vez, são causas de injustiça, insegurança, alienação e anomia (ausência de leis e regulamentos), respectivamente (ROSA, 2012).

Em seu estudo, Westley (1979 *apud*, PEDROSO; PILATTI, 2010) associa quatro problemas que surgiram na sociedade da era industrial e discute a forma como estes interferem no trabalho dos funcionários. Ele realiza uma analogia temporal da metade do Século XIX até o final da década de 1970, justificando os motivos pelos quais tais problemáticas são importantes no contexto do trabalho. Westley ainda se propõe a identificar os porquês e consequências de cada problema identificado por ele, além de propor possíveis soluções para que estes sejam resolvidos.

É possível ter uma melhor visualização do modelo de Westley no Quadro 4 na sequência.

Quadro 4 – Modelo de Westley

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões
Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Trabalho auto-supervisionado - Conselho de trabalhadores - Participação nas decisões
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	Agentes de mudança	- Sensação de isolamento - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Valorização das tarefas - auto-realização no trabalho.
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de auto-desenvolvimento	- Desinteresse pelo trabalho - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Métodos sócios-tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc).

Fonte: Westley, 1979 (*apud* SOUZA 2008)

### 2.3.4 Modelo de Davis e Werther

De acordo com Werther e Davis (1983 *apud* PEDROSO; PILATTI, 2010), muitos são os fatores que influenciam a QVT, como, por exemplo, a supervisão, as condições de trabalho, os pagamento, os benefícios e o projeto de cargo. É neste último fator que os autores mais se atentam, pois, o mesmo envolve mais intimamente o trabalhador, pois, por mais que os colaboradores possuam um bom salário, boas condições de trabalho e uma boa supervisão, as atividades que estes desenvolvem podem, sob a ótica dos mesmos, não serem tão interessantes.

Sendo assim, a abordagem do projeto de cargo é baseada principalmente na eficiência, que é trabalhada a partir da especialização. Werther e Davis (1983, *apud* PIMENTEL, 2003) veem essa especialização utilizando três dimensões: a mecanicista, o fluxo de trabalho, e as práticas de trabalho. No nível ambiental, eles consideram dois pontos básicos: a habilidade e a disponibilidade dos empregados e as expectativas sociais dos trabalhadores. O nível comportamental é considerado pelos autores como a parte mais sensível para o sucesso de um projeto de cargo, destacando quatro dimensões: a autonomia, que condiz com a responsabilidade do trabalho, a variedade, que compõe o uso de diferentes habilidades e capacidades, identidade da tarefa, na qual fazer o todo do trabalho é o fundamental, e retroalimentação, ou seja, o feedback. Por fim, é necessário vencer eventuais barreiras



internas da empresa para se obter no trabalho uma vida de alta qualidade por meio de cargos produtivos e satisfatórios.

### **2.3.5 Modelo de Huse e Cummings**

Podemos entender o modelo de Huse e Cummings (1985, *apud* SANTOS, 2012) através de quatro aspectos, sendo esses: a participação do trabalhador na qual o trabalhador é envolvido na tomada de decisão em vários níveis da organização; o projeto do cargo, que deve atender às necessidades tecnológicas do trabalhador; a inovação no sistema de recompensa, proporcionando aos empregados o plano de cargo e salários com menos diferenças salariais entre trabalhadores da empresa e; a melhora no ambiente de trabalho. Sendo assim, para que se tenha uma positiva QVT, é necessário que a empresa providencie adequada e condizente recompensa, segurança e saúde no trabalho, no desenvolvimento das capacidades humanas, crescimento e segurança profissional, integração social, direitos dos trabalhadores, espaço total de vida no trabalho e fora dele, e relevância social. O modelo aborda que intervenções na QVT afetam positivamente a comunicação e coordenação, que os autores indicam que são fundamentais para uma melhor produtividade. A qualidade de vida no trabalho motiva o trabalhador quando o mesmo satisfaz suas necessidades individuais.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1 CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

Podemos considerar o presente trabalho como uma pesquisa descritiva, já que, segundo Triviños (1987), essa é uma maneira de verificar uma determinada situação, fatos, opiniões ou comportamento em uma determinada população, e isso se adequa ao objetivo do trabalho são considerados as percepções de uma população, qual seja, os colaboradores do Laboratório Bridge/UFSC.

A pesquisa também se classifica como quantitativa, uma vez que, de acordo com Roesch (1996), se o propósito do relatório é o de medir relações entre variáveis, é recomendável utilizar uma pesquisa quantitativa e, assim, definir o melhor meio de controlar o delineamento da pesquisa para garantir uma boa interpretação dos resultados. De acordo com Chizzoti (2001, p.52) as pesquisas quantitativas “preveem a mensuração de variáveis pré-estabelecidas, procurando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis, mediante a análise de frequência de incidências e de correlações estatísticas”, o que se encaixa na situação dessa pesquisa.

No que diz respeito aos meios, foram utilizadas pesquisas bibliográficas e estudo de caso. O primeiro meio citado, a pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias, segundo Marconi e Lakatos (2003), faz com que o pesquisador entre em contato com a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, e foi utilizada para fazer a fundamentação teórica e, assim, obter um maior conhecimento sobre o modelo de QVT adotado na pesquisa. Já o estudo de caso, segundo Yin (2001) é caracterizado por ser uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Lüdke e André (1986) também destacam que um estudo de caso pode ser semelhante a outros, mas são diferentes em sua essência, pois tem um interesse próprio, único e particular, além de ser sempre bem delimitado. Sendo assim, ambos os meios foram definidos como os melhores para o objetivo da pesquisa.

### 3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Foi escolhido o questionário como instrumento para essa pesquisa, pois, o objetivo da mesma é obter o conhecimento das opiniões, percepções, sentimentos e situações vivenciadas pelos colaboradores do Laboratório Bridge em relação ao tema pesquisado. As perguntas foram elaboradas visando identificar o perfil dos respondentes e sua percepção em relação aos critérios e indicadores do modelo de Walton.

Foi utilizado um questionário com perguntas fechadas. Malhotra *et al* (2005) nos diz que o questionário apresenta como principais vantagens o fato de ser um método de aplicação simples, os dados obtidos são confiáveis, e a codificação, a análise e a interpretação são relativamente fáceis. Para complementar Lakatos e Marconi (2003, p. 205) dizem que a pergunta fechada “embora limite a liberdade das respostas facilita o trabalho do pesquisador e também a tabulação: as respostas são mais objetivas”.

O questionário foi criado utilizando a ferramenta Google Forms e enviado digitalmente através da intranet a todos os colaboradores do laboratório, uma vez que, se identificou ser a forma mais prática de aplicação.

As perguntas foram elaboradas a partir dos critérios e indicadores do modelo de Walton apresentados anteriormente na fundamentação teórica, sendo esses critérios: Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho, Uso e Desenvolvimento de Capacidades, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Integração Social na Organização, Constitucionalismo, Trabalho e Espaço Total de Vida, Relevância Social do Trabalho na Vida.

As questões do questionário foram adaptadas de Rosa (2012) e foram divididas e analisadas conforme o quadro 5 a seguir:

**Quadro 5 – Estrutura das Questões**

(Continua)

Seção do questionário	Questões
Questões de Identificação da população	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Idade</li> <li>• Tipo de Vínculo com o Laboratório Bridge</li> <li>• Tempo de Laboratório</li> <li>• Área de atuação</li> </ul>

**Quadro 5 – Estrutura das Questões**  
(Continuação)

<b>Crítérios de Walton</b>	<b>Questões</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Considerando a remuneração que você recebe pelo trabalho que executa, você se sente</li> <li>2. Comparando a remuneração que você recebe com a dos seus colegas (dentro do Bridge), você se sente</li> <li>3. Quando comparada a remuneração que você recebe em relação aos demais profissionais da sua área (externos ao Bridge), você se sente</li> </ol>
<b>Condições de trabalho</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Em relação à sua jornada de trabalho no Bridge, você se sente</li> <li>5. Em relação a seu volume de trabalho no Bridge, você se sente,</li> <li>6. Considerando a estrutura física do Bridge, no que diz respeito ao fator segurança (em relação aos riscos de acidentes), você se sente</li> <li>7. Em relação ao fator conforto do ambiente físico do Bridge, você se sente</li> <li>8. Em relação aos materiais e recursos disponíveis para realização do trabalho, você se sente</li> </ol>
<b>Uso e Desenvolvimento de Capacidades</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Em relação à liberdade para aplicar seus saberes e aptidões no Bridge, você se sente:</li> <li>10. Em relação à confiança por parte do Bridge e de seus colegas no que diz respeito ao trabalho realizado por você, você se sente</li> <li>11. Em relação a prática de feedback sobre o seu trabalho e sobre seu desempenho, você se sente</li> <li>12. Considerando o nível de importância que as atividades realizadas por você têm para o Bridge, você se sente</li> </ol>
<b>Oportunidade de crescimento e segurança</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Em relação às condições de crescimento na carreira profissional que o Bridge propicia, você se sente</li> <li>14. Em relação aos critérios para promover a cargos superiores e para a contratação de bolsistas para CLTs, você se sente</li> <li>15. Em relação à segurança do vínculo empregatício com o Bridge (segurança de que não vai ser demitido a qualquer momento), você se sente</li> <li>16. Em relação aos programas de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvidos pelo Bridge, você se sente:</li> </ol>
<b>Integração social na organização</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. Em relação ao nível de companheirismo entre você e seus colegas do Laboratório você se sente</li> <li>18. Quanto ao relacionamento interpessoal entre você e os membros da gestão, você se sente</li> </ol>

**Quadro 5 – Estrutura das Questões**  
(Conclusão)

<b>Constitucionalismo</b>	<p>19. No que diz respeito às leis e direitos trabalhistas e o real cumprimento dos direitos jurídicos do trabalhador, por parte do Bridge, você se sente</p> <p>20. Em relação à sua privacidade (controle sobre o tempo de almoço, tempo de uso do banheiro, etc.) dentro do Laboratório, você se sente</p> <p>21. Em relação à liberdade de expressão e a possibilidade de expor suas ideias e opiniões, você se sente</p> <p>22. Em relação quantidade de normas e rotinas administrativas (renovações de bolsa, preenchimento de relatórios, preenchimento de fichas de frequência, etc.) estabelecidas pelo Laboratório, você se sente</p>
<b>O trabalho e o espaço total da vida</b>	<p>23. Em relação ao equilíbrio entre a jornada de trabalho (40h, 25h, 20h, etc.) e a convivência com a família e o lazer, você se sente</p> <p>24. Considerando a relação de seus horários de entrada e saída e o seu tempo com a família, você se sente:</p> <p>25. No que diz respeito a realização de cursos, treinamentos, seminários e eventos por parte do Bridge fora de seu horário de trabalho, você se sente</p>
<b>A relevância social do trabalho na vida</b>	<p>26. Em relação a imagem do Laboratório perante a comunidade e sociedade, você se sente</p> <p>27. Em relação ao envolvimento e preocupação da instituição com a qualidade do produto/serviço final prestado pela mesma, você se sente</p> <p>28. Em relação ao sentimento de orgulho em fazer parte do Bridge, você se sente</p> <p>29. De modo geral, em relação à sua qualidade de vida no trabalho, você se sente</p>

Fonte: elaboração própria

Pré-teste foi realizado com 7 pessoas com perfil semelhante ao da população estudada, após o feedback foram feitas as alterações apresentadas a seguir:

A primeira alteração foi na identificação dos respondentes na seção de área de atuação, onde foram aglomeradas as áreas de gestão, administrativo e suporte, levando em consideração que são poucos os membros dessas áreas e isso poderia facilitar uma possível identificação. Também, para ajudar na clareza de algumas questões, foi adicionada a palavra “nível” na questão 12, alterada a palavra “promover” para “promoção” na questão 14, a

inclusão de exemplos de carga horária na questão 23 e a substituição da palavra “satisfação” por “sentimento de orgulho” na questão 28.

### 3.3 POPULAÇÃO ESTUDADA

Lakatos e Marconi (2003) definem universo ou população como o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum. Dito isso, a população do presente trabalho é o mesmo que o total estudado, ou seja, os 112 colaboradores do Laboratório Bridge/UFSC.

Após enviados pela intranet, os questionários ficaram disponíveis aos colaboradores entre os dias 2 e 5 de maio de 2017. Houve um retorno de 80 colaboradores com formulários válidos, os quais foram usados para realização da análise de dados.

### 3.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS

Para o levantamento de dados, cada questão do questionário foi apresentada com uma escala de satisfação de cinco pontos, indo de “totalmente satisfeito” até “totalmente insatisfeito” com a opção “não sei”. Foi utilizado esse tipo de questionamento com escalas, pois, de acordo com Lakatos e Marconi (2003), é a forma mais prática de se mensurar graus de intensidade perante ao assunto abordado.

Após, as informações foram tratadas e a tabulação foi feita automaticamente pela ferramenta Google Forms. Com base nessa tabulação, foram criados gráficos e cruzamentos de variáveis se utilizando do recurso de tabelas dinâmicas do Excel.

Com os resultados apresentados iniciou-se a análise dos dados, onde foram mesurados, de forma estatística, as porcentagens de satisfação referentes aos critérios e indicadores usados como referência, como também, cruzamentos entre variáveis e também com o perfil identificado da população estudada, a fim de chegar a conclusões.

### 3.5 LOCAL DO ESTUDO

O Bridge é um laboratório de extensão da UFSC atrelado ao CTC e apresenta como missão a pesquisa, sugestão e desenvolvimento de soluções tecnológicas inovadoras para qualificar a gestão pública, visando o benefício social e, buscando também, prospectar outros projetos de diferentes áreas do governo.

O Laboratório Bridge foi formalizado em 2016, mas suas origens estão no projeto eletrônico-Sistema Único de Saúde Atenção Básica (e SUS AB), que é um projeto que surgiu de uma necessidade do Ministério da Saúde e que encontrou na UFSC a parceira ideal para o desenvolvimento da solução para essa necessidade. Esse projeto tem como objetivo, segundo documentos oficiais, concretizar, através da reestruturação do sistema de informação da Atenção Básica, um novo modelo de gestão de informação que apoie os municípios na gestão efetiva da atenção básica (AB) e na qualificação do cuidado dos usuários (GAETE, 2012)

Assim, uma das funções desse novo sistema de informações é prover aos profissionais que atuam na AB, informações a respeito da saúde dos usuários, visando, dentre outros (GAETE, 2012):

- Aprimorar a prática clínica;
- Garantir a continuidade e coordenação do cuidado;
- Aprimorar os estudos epidemiológicos;
- Melhorar a qualidade e reduzir custos da AB.

As informações citadas acima eram coletadas em diversos momentos e unidades do sistema de saúde, o que era feito de forma fragmentada, por diversos Sistemas de Informação da Saúde, isso impedia o uso compartilhado e em tempo hábil.

Com a apresentação de bons resultados pela equipe envolvida no projeto e-SUS AB, outro projeto foi incumbido, em mais uma parceria Ministério da Saúde/UFSC, paralelamente a eles. O projeto Sistema de Monitoramento de Obras (SISMOB) tem como objetivo desenvolver um sistema para monitorar obras de engenharia e infraestrutura de Unidades Básicas de Saúde, Unidades de Pronto Atendimento, Academias da Saúde, dentre outros estabelecimentos de saúde financiados com recursos do Governo Federal, tornando-se uma ferramenta de gerenciamento de todas as fases da obra (DAB, 2016).

Esse sistema também possibilita comparativos entre o planejado e executado de cada obra, assim como suas fases e etapas, podendo o gestor comparar o cronograma pré-definido da obra, realizado por um profissional especializado, com o andamento real, oferecendo uma visão financeira e executiva de toda a obra. Todo o histórico da obra, juntamente com as imagens fotográficas, será visualizado na série histórica no sistema. (DAB, 2016)

Com o passar do tempo, o grupo de trabalho, que agora trabalhava com dois projetos em paralelo, começou a crescer em seu número de colaboradores, cerca de 100 pessoas já estavam envolvidas nos projetos, o que fez com que a gestão dos projetos surgisse com a ideia de formalizar a equipe como um laboratório de extensão, atrelado ao CTC, na UFSC.

Atualmente o Bridge é composto por 112 colaboradores divididos nas áreas de desenvolvimento, análise e qualidade de software, e também design e gestão. Sua estrutura de trabalho é baseada na metodologia de equipes ágeis, onde cada equipe tem entre um ou dois membros de cada área fim e compartilham os membros da área de design. Essas equipes respondem aos líderes de cada uma das áreas, e esse líderes respondem a gestão do laboratório.



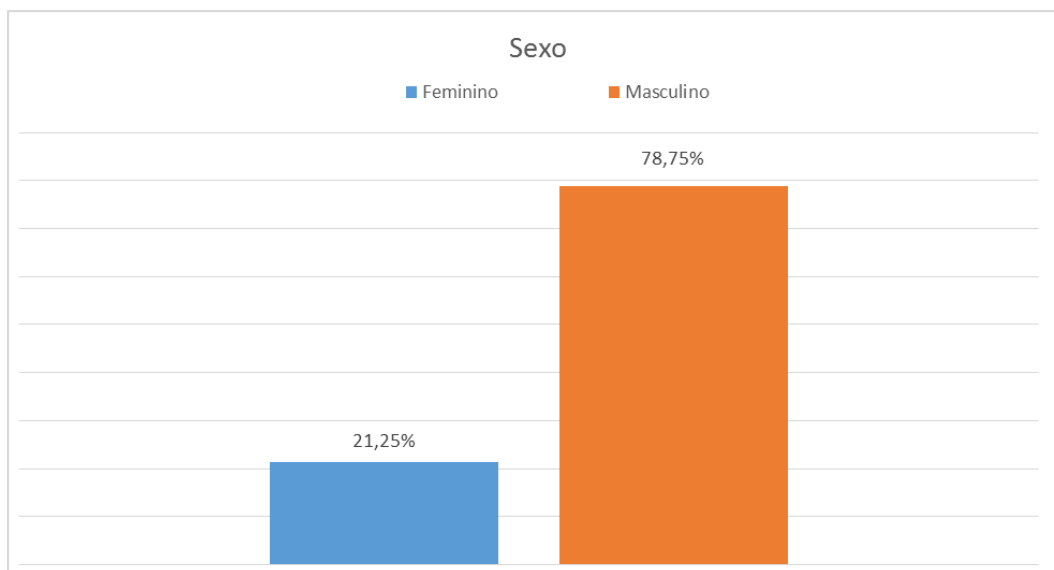
## 4 RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados e analisados os dados levantados a partir da aplicação do questionário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho no Laboratório Bridge/UFSC. De início será descrito o perfil da população estudada e, em seguida, uma análise das respostas pautadas nos critérios do Modelo de QVT de Walton.

### 4.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL DOS COLABORADORES

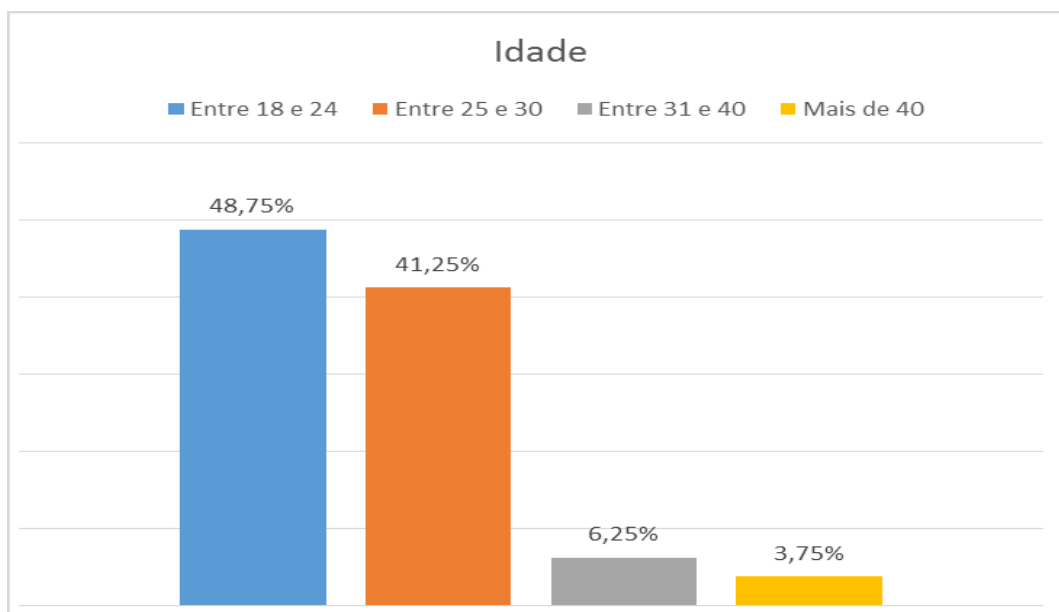
No gráfico 1 podemos perceber que a maioria dos respondentes (78,75%) é do sexo masculino, isso se justifica, uma vez que, o Laboratório Bridge lida com desenvolvimento de software e o mercado de tecnologia da informação, onde as mulheres representam apenas aproximadamente 20% dos 580 mil profissionais da área de tecnologia de informação no Brasil. (IBGE, 2016).

**Gráfico 1 – Sexo dos Respondentes**



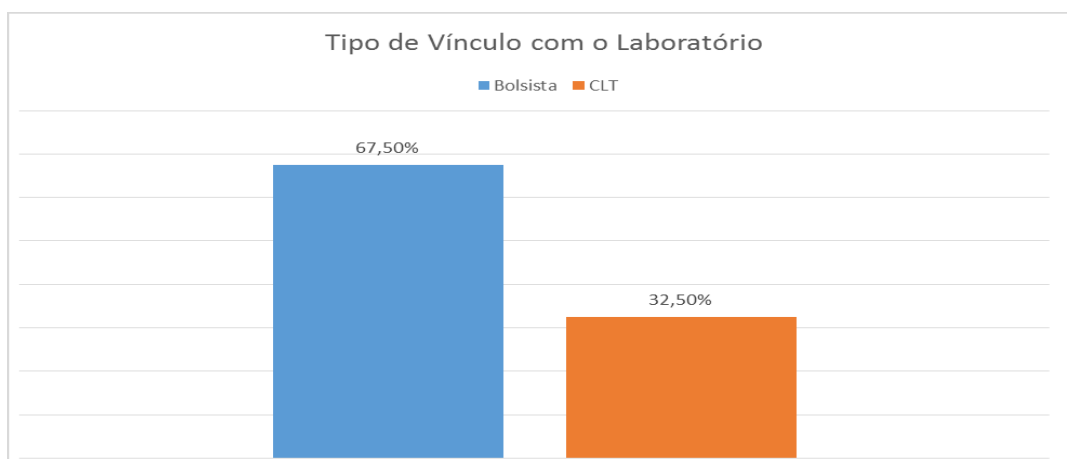
Fonte: Elaboração Própria

Já no gráfico 2, é possível observar que 90% dos respondentes tem menos de 30 anos. Esse percentual alto pode ser explicado pelo fato de que a força de trabalho do Bridge é composta, em sua maioria, por alunos de graduação da UFSC.

**Gráfico 2 – Idade dos Respondentes**

Fonte: Elaboração Própria

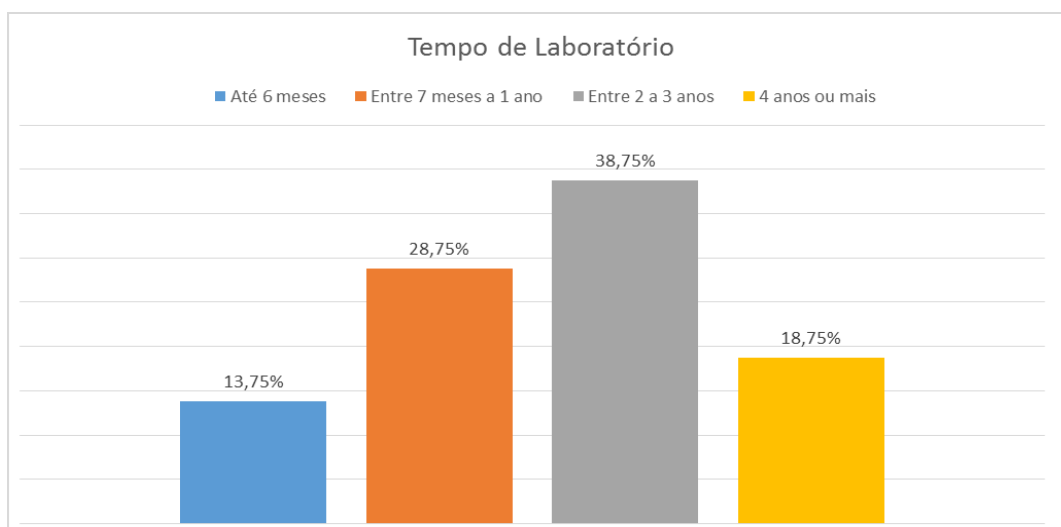
Assim como no gráfico anterior, no gráfico 3 podemos ver que o maior percentual de vínculos com o Bridge é de bolsistas, mais uma vez, isso explica pelo fato da maior parte da força de trabalho ser composta alunos da UFSC, os quais tem o vínculo com o Laboratório via bolsa de extensão.

**Gráfico 3 – Vínculo com o Laboratório**

Fonte: Elaboração Própria

No gráfico 4, podemos ver que mais de 57% dos respondentes está no Laboratório Bridge há mais de 2 anos, o que é bem interessante de constatar já que o grupo de trabalho que deu origem ao Laboratório existe há 5 anos, demonstrando uma rotatividade não muito grande, considerando que a maioria dos colaboradores é de bolsistas, que tem os contratos renovados de três em três meses.

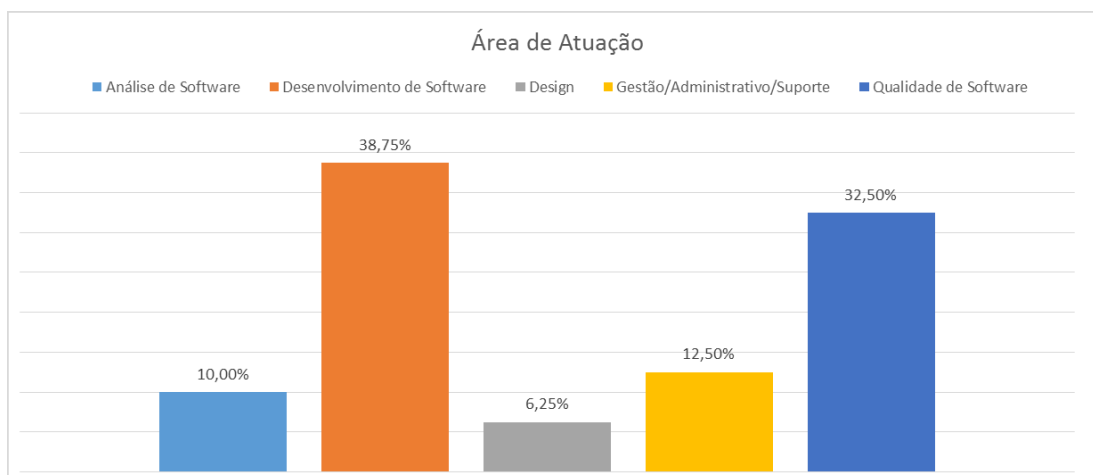
**Gráfico 4 – Tempo de Laboratório**



Fonte: Elaboração Própria

Já no gráfico 5 é possível observar que a maioria dos respondentes, mais de 70% dos colaboradores, atuam na área de Desenvolvimento de Software (38,75%) ou Qualidade de Software (32,5%), áreas que são o foco do Laboratório.

**Gráfico 5 – Área de Atuação**



Fonte: Elaboração Própria

## 4.2 DESCRIÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES QUANTO A QVT

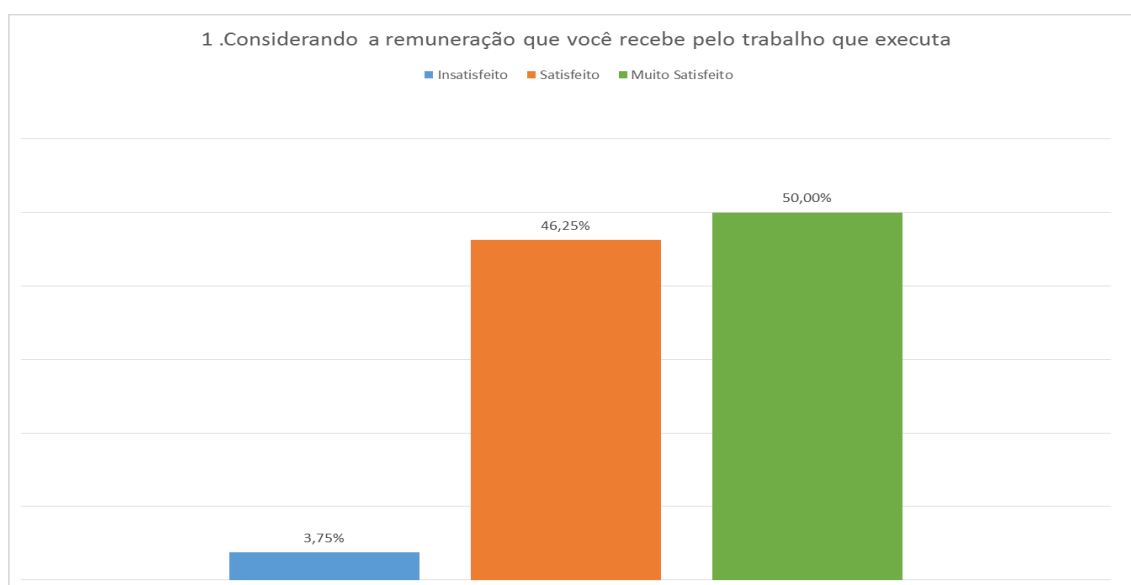
Como mencionado anteriormente, a QVT visa, por meio da utilização de modelos, identificar fatores que influenciem no bem estar do colaborador em seu ambiente de trabalho, sendo assim, foram utilizados os oito critérios propostos por Walton que são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento profissional e segurança no ambiente de trabalho, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e, por fim, relevância social no trabalho.

### 4.2.1 Compensação Justa e Adequada

O critério Compensação Justa e Adequada, que diz respeito a remuneração adequada e equidade interna e externa, foi englobado no questionário pelas questões 1 até 3, cujos resultados são analisados na sequência.

No gráfico 6, podemos analisar os resultados da questão 1, que visava avaliar a satisfação dos colaboradores com a remuneração que recebem no Laboratório. É possível observar que 96% dos respondentes estão satisfeitos com sua remuneração. Apenas 3,75% se demonstram insatisfeitos com a sua remuneração. Destaca-se que não houve respostas com a opção muito insatisfeitos.

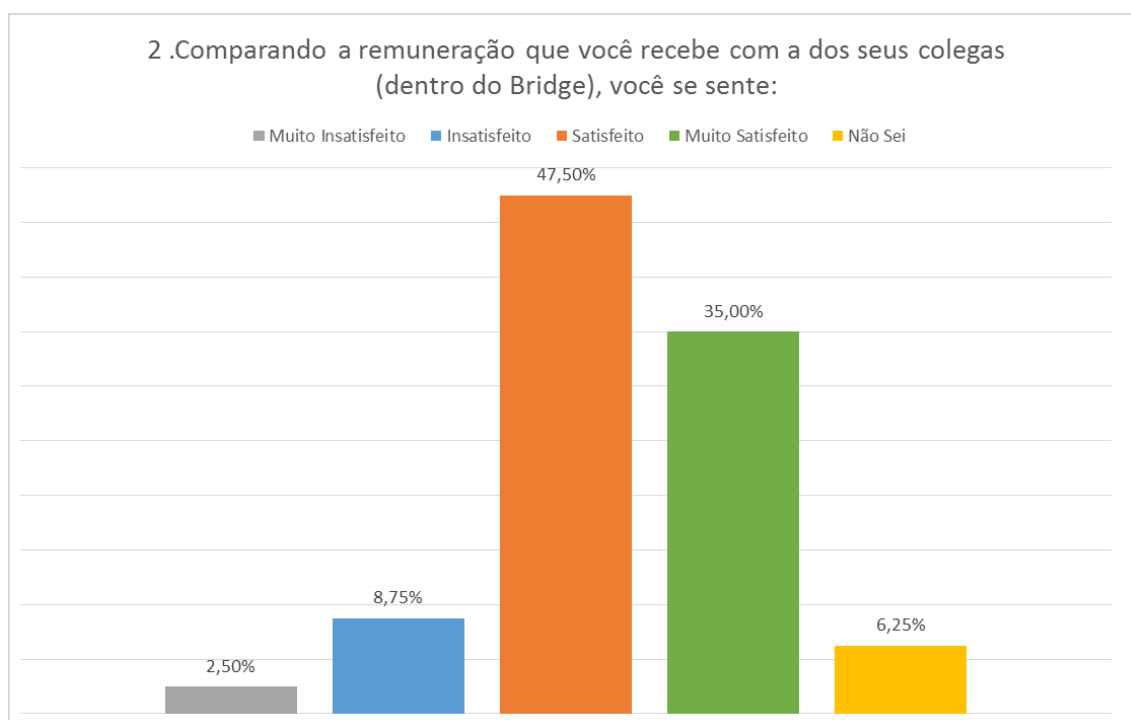
**Gráfico 6 – Percepção sobre a Remuneração Recebida pelo Trabalho**



Fonte: Elaboração Própria

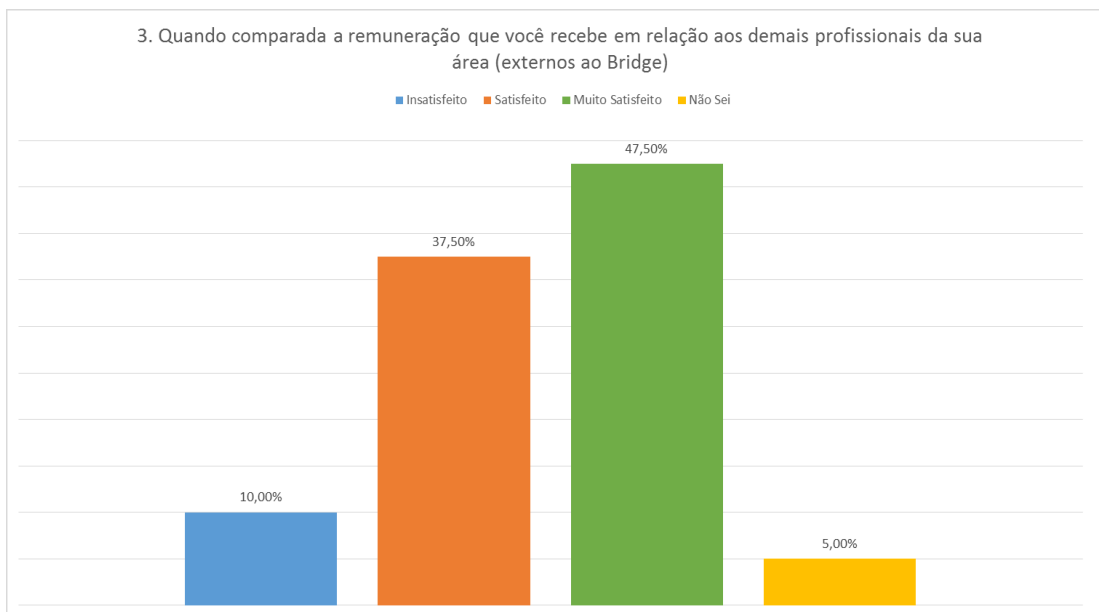
Já no gráfico 7, podemos ver os resultados da questão 2, foi avaliada a percepção do colaborador com sua remuneração quando comparada com colegas do próprio Laboratório (equidade interna). Em sua maioria (82%), os respondentes indicaram estar satisfeitos. Quando comparada com a questão anterior, vemos um aumento em relação a insatisfação (8,75% para a opção insatisfeito e 2,5% para muito insatisfeito). Chama atenção neste gráfico o fato de 6,25% dos respondentes terem assinalado a opção não sei, indicado um certo desconhecimento de quais são os salários dos colegas.

**Gráfico 7 – Percepção sobre a Remuneração Quando Comparada a dos Colegas**



Fonte: Elaboração Própria

E por último, dentro da dimensão Compensação Justa e Adequada, no gráfico 8 temos a representação referente a questão 3, a qual buscou identificar a percepção do respondente em relação à sua remuneração quando comparada em relação a profissionais da mesma área, mas externos ao Laboratório. Aqui, mais uma vez, podemos observar que a maioria (47,50%) dos respondentes indica que estão muito satisfeitos e 37,5% estão satisfeitos em relação a essa situação. No que diz respeito a insatisfação, assim como a questão anterior, 10% se sentem dessa forma.

**Gráfico 8 – Percepção sobre a Remuneração quando comparada a Profissionais Externos**

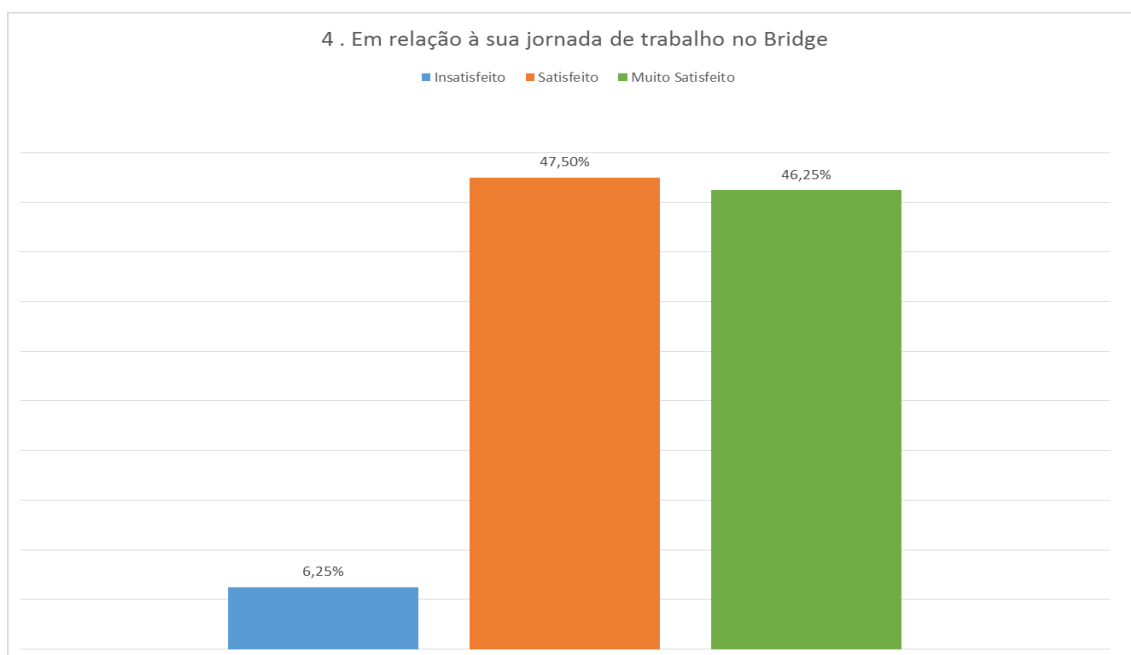
Fonte: Elaboração Própria

De maneira geral, podemos constatar que o Laboratório Bridge tem índices positivos de satisfação no que diz respeito ao critério Compensação Justa e Adequada de QVT, porém, quando comparamos a questão 1 com a questões 2 e 3, é possível perceber um crescimento no índice de insatisfação

#### 4.2.2 Condições de Trabalho

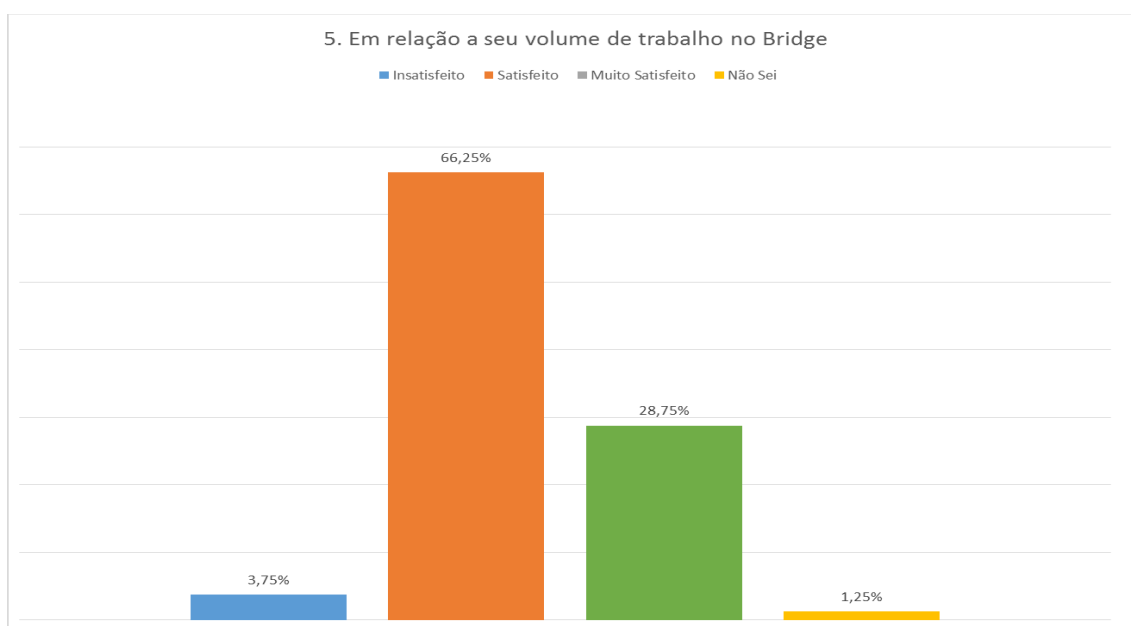
O critério Condições de Trabalho, que diz respeito ao número de horas trabalhadas e a sua relação com as tarefas desempenhadas, a quantidade de trabalho executada pelo respondente, o seu local de trabalho, a quantidade de material disponível para seu desenvolvimento no trabalho, a jornada e carga de trabalho, ambiente físico e material e equipamento foi englobado pelas questões 4 até 8 do questionário aplicado, cujos resultados são analisados na sequência.

Iniciando pela questão 4, no gráfico 9, onde se é questionado sobre a jornada de trabalho buscando compreender a percepção do colaborador sobre aspectos gerais de sua jornada de trabalho como cumprimento dos horários, flexibilidade e afins. Mais de 90% dos respondentes se dizem satisfeitos com a jornada de trabalho realizada. Um pequeno percentual (6,25%) se diz insatisfeito com essa situação. Não houveram respostas muito insatisfeitas.

**Gráfico 9 – Percepção sobre a Jornada de Trabalho**

Fonte: Elaboração Própria

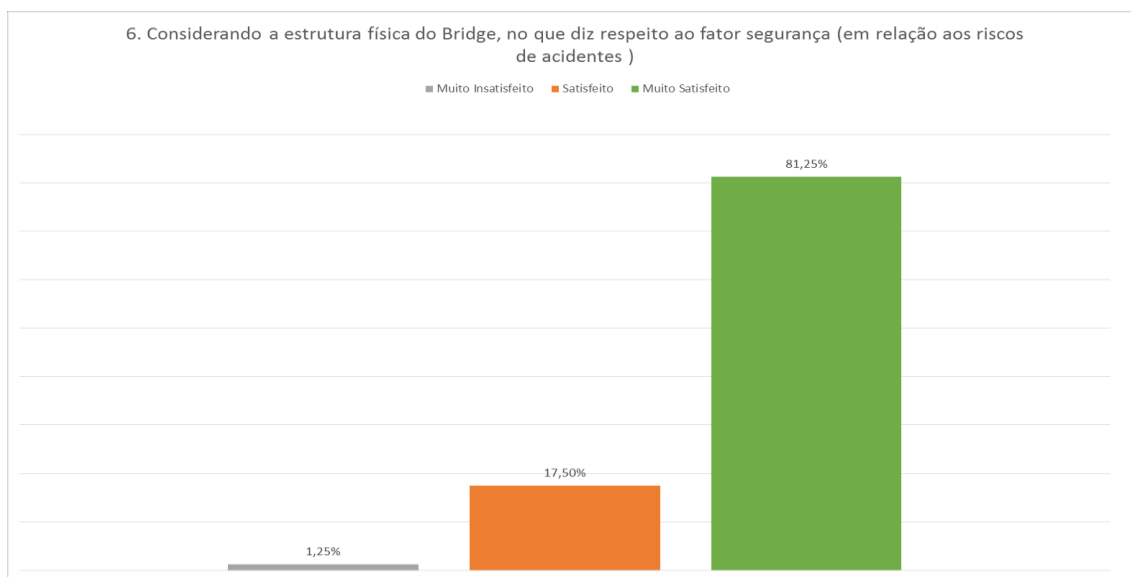
O gráfico 10 demonstra as respostas obtidas na questão 5, era questionado sobre o volume de trabalho do respondente e, assim como a questão anterior, a maioria dos respondentes (95%) se mostraram satisfeitos.

**Gráfico 10 – Percepção sobre o Volume de Trabalho**

Fonte: Elaboração Própria

Assim como nas últimas perguntas, a questão 6, que tem seus resultados apresentados no gráfico 11, eram questionados a percepção sobre os riscos de acidentes no Bridge, apresentou uma maioria de respostas satisfeitas, mais de 95 %. Essa porcentagem é compreensiva, uma vez que o ambiente e a próprias atividades realizadas pelos respondentes não apresentam grandes riscos de acidentes, ao ponto de nunca terem sido relatados acidentes.

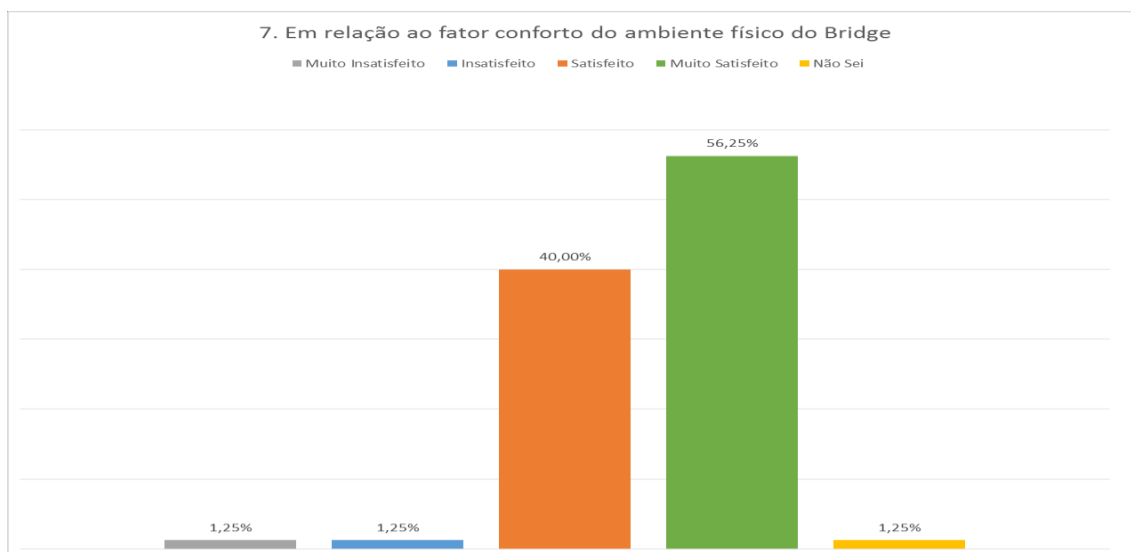
**Gráfico 11 – Percepção sobre Riscos de Acidentes**



Fonte: Elaboração Própria

No gráfico 12, onde são apresentados os resultados da questão 7 que tratava sobre o conforto do ambiente físico do Bridge, principalmente no que diz respeito a área imediata de trabalho do colaborador (cadeira, mesa e afins). Foi possível observar que a grande maioria dos respondentes (98%), assim como as últimas três questões, se diz satisfeito com esse fator.

**Gráfico 12 – Percepção sobre Conforto do Ambiente Físico**

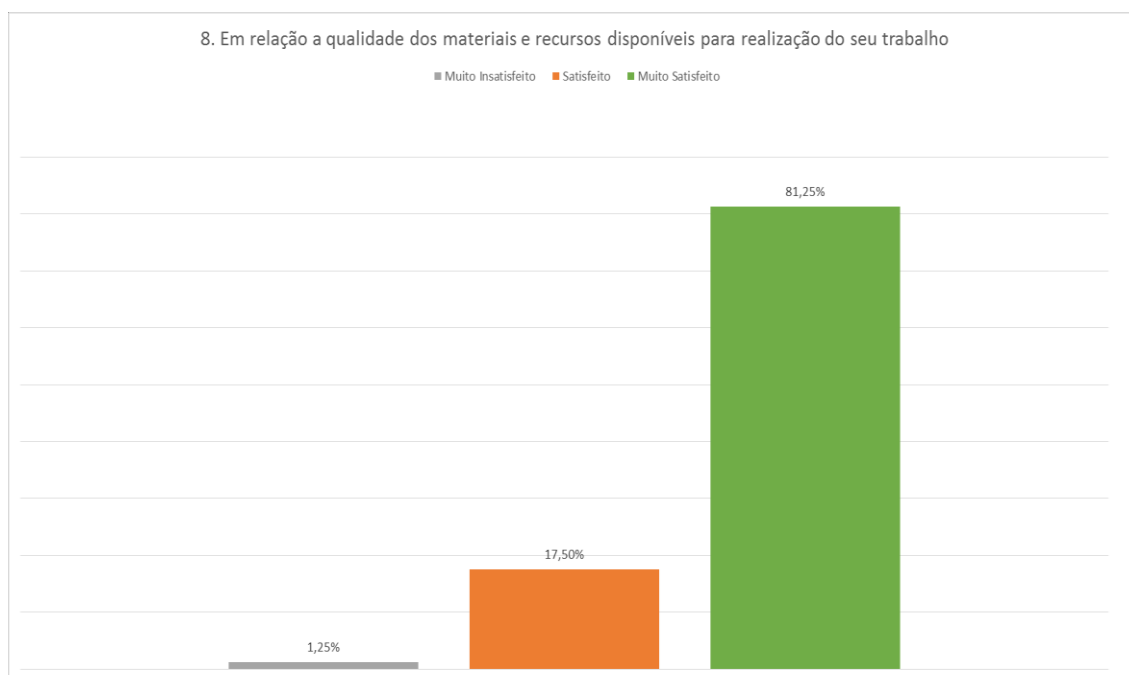


Fonte: Elaboração Própria



Na questão 8, representada no gráfico 13, e também a última questão englobada na dimensão Condições de Trabalho, questionou-se sobre a qualidade dos materiais disponíveis para a realização do trabalho. 81,25% se dizem muito satisfeitos com esse fator e 17,5% se dizem satisfeitos, ou seja, 98% dos respondentes, o que indica que o Bridge preza pela qualidade dos materiais oferecidos a seus colaboradores.

**Gráfico 13 – Percepção sobre a Qualidade dos Materiais para a Realização do Trabalho**



Fonte: Elaboração Própria

Dito isso, podemos constatar que o Laboratório Bridge tem índices excelentes de satisfação no que diz respeito ao critério Condições de trabalho da QVT, todas as questões têm, no mínimo, um percentual de 90% de satisfação.

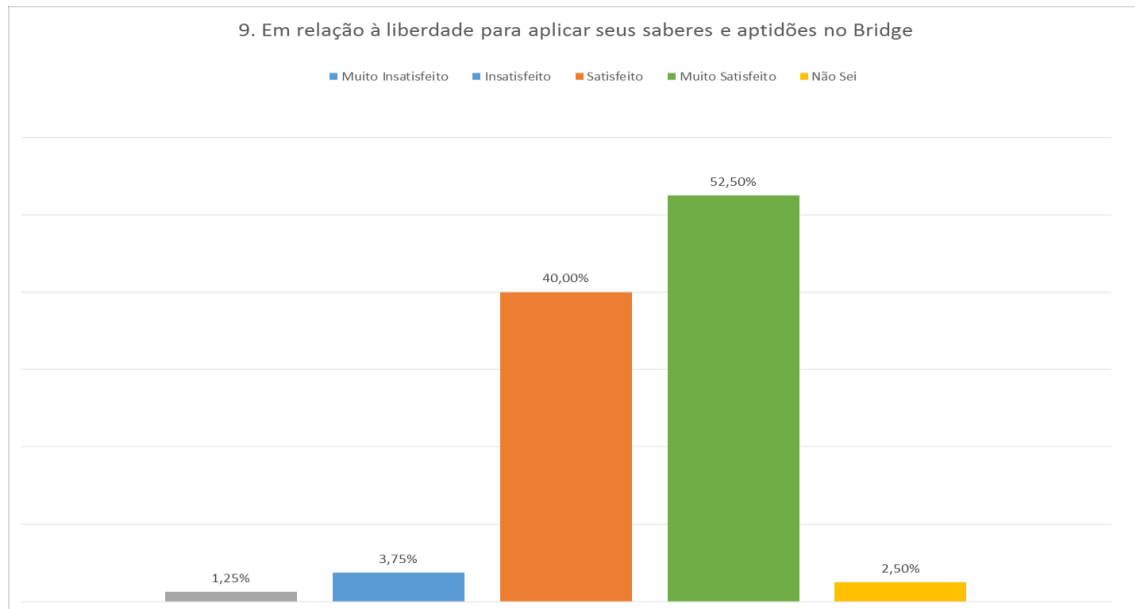
#### **4.2.3 Uso e Desenvolvimento de Capacidades**

O critério Uso e Desenvolvimento de Capacidades, são analisados a autonomia, significado da tarefa e feedback, é composto pelas questões 9 até 12, cujo os resultados serão analisados na sequência.

O gráfico 14, o primeiro dessa seção, apresenta a questão 9, a qual se questionou sobre a liberdade para aplicar os saberes e aptidões dos respondentes no Bridge. Sendo assim, 52,5% dos respondentes responderam que estão muito satisfeitos e 40% estão satisfeitos com

esse fator. Apenas 3,75% disseram estar insatisfeitos e 1,25% muitos insatisfeitos, indicando um ambiente de grande liberdade para os colaboradores.

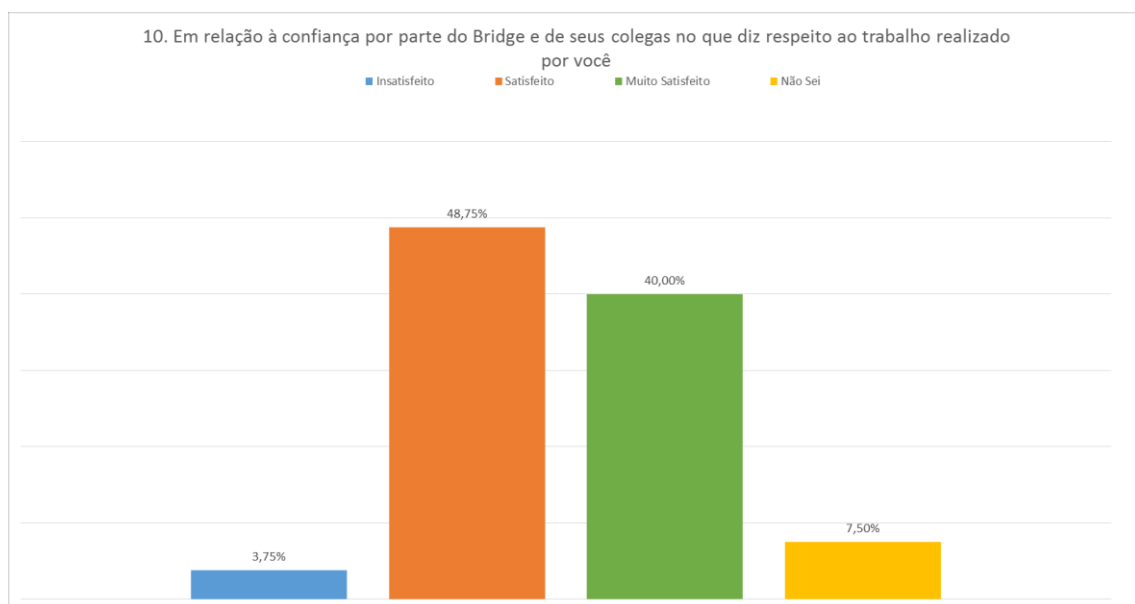
**Gráfico 14 – Percepção sobre a Liberdade de Aplicar Conhecimentos**



Fonte: Elaboração Própria

A questão 10, apresentada no gráfico 15, sobre a confiança depositada no colaborador, pelos seus colegas e pelo Laboratório, na realização de suas tarefas apresentou que 88% dos respondentes se dizem satisfeitos em relação a esse fator. Interessante destacar que 7,5% optaram pela opção não sei, o que pode indicar que nunca tenham pensado sobre tal situação.

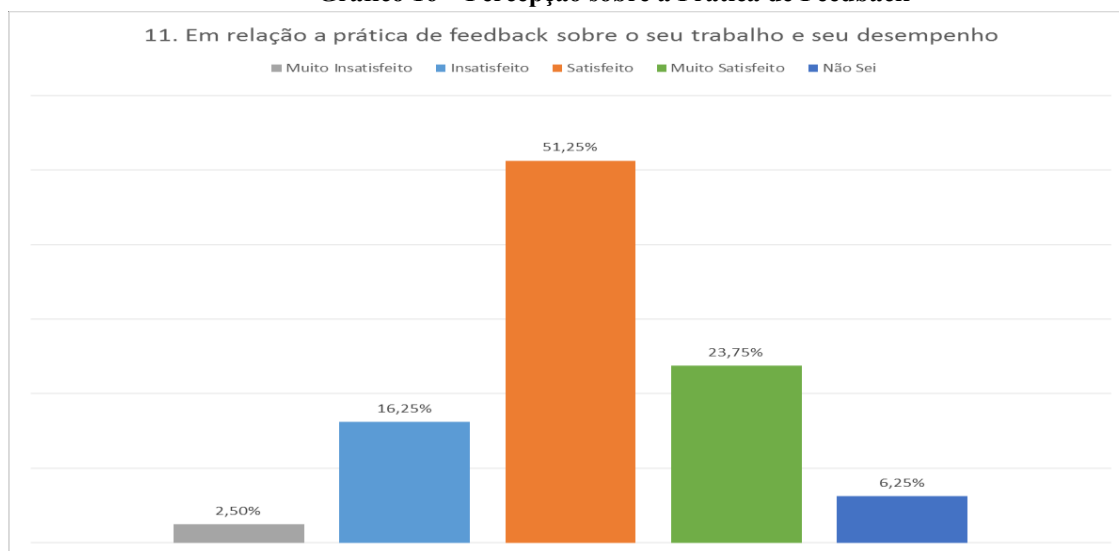
**Gráfico 15 – Percepção sobre a Confiança dos Demais frente ao Trabalho do Respondente**



Fonte: Elaboração Própria

No gráfico 16 temos os resultados da questão 11, que diz respeito à prática de feedback no Laboratório. Mais uma vez, a maioria se mostrou como satisfeito (51,25% de respostas satisfeitas e 23,75% de muito satisfeitas). No entanto, podemos notar que quase 20% (16,25% de respostas insatisfeitas e 2,5% de muito insatisfeitas) não estão contentes com a prática de feedback utilizada pelo laboratório.

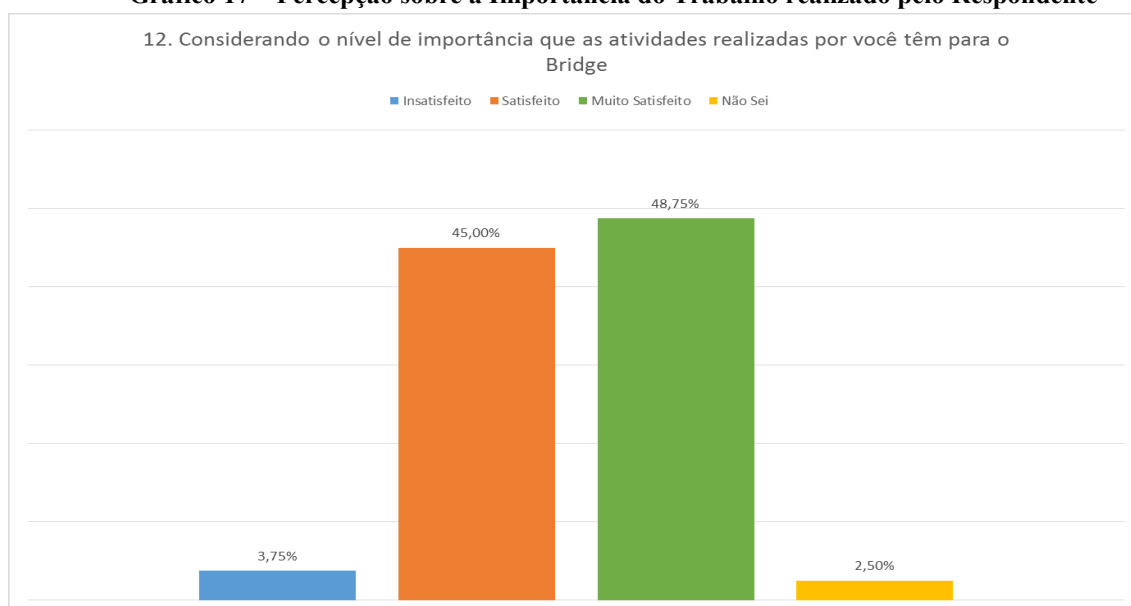
**Gráfico 16 – Percepção sobre a Prática de Feedback**



Fonte: Elaboração Própria

E a questão 12, última nesse critério, apresentada no gráfico 17, diz respeito ao nível de importância que as atividades realizadas pelo respondente tem para o Laboratório. Aqui, novamente, temos uma maioria de respondentes (93% de respostas satisfeitas) contentes com esse fator, apenas 3,75% se demonstram insatisfeitos.

**Gráfico 17 – Percepção sobre a Importância do Trabalho realizado pelo Respondente**



Fonte: Elaboração Própria

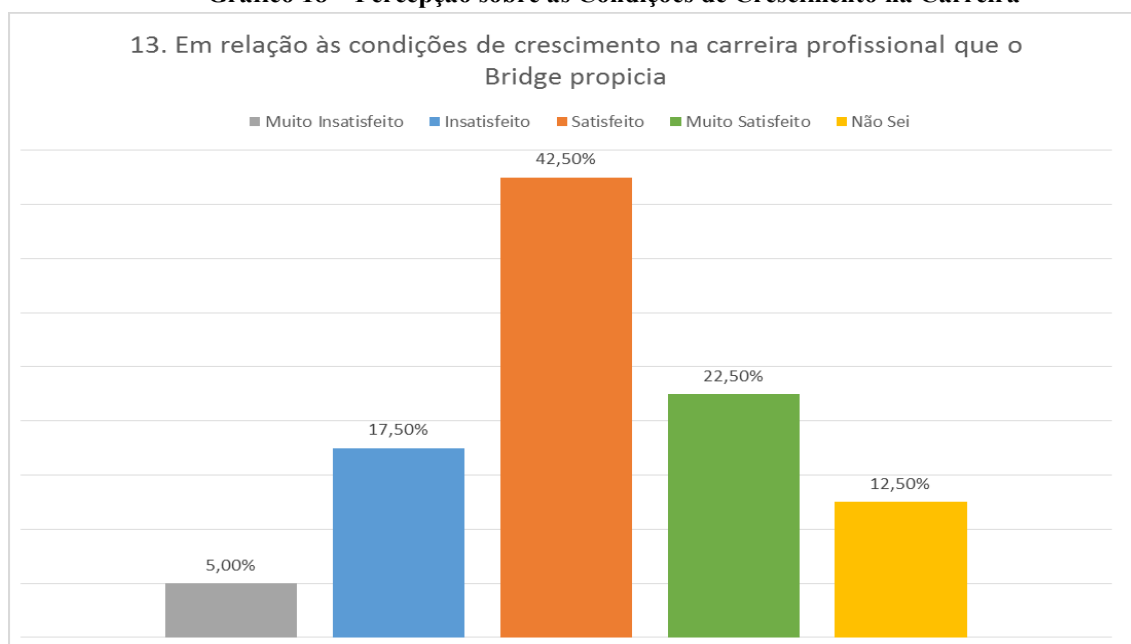
Sendo assim, ao considerar todas as questões, podemos constatar que o Laboratório Bridge tem índices positivos de satisfação no que diz respeito ao critério Condições de Trabalho de QVT, porém, existe um número considerável de colaboradores que se sentem insatisfeitos com as práticas de feedback utilizadas pelo laboratório. Podemos observar ainda, ao se considerar os índices dos fatores, liberdade para aplicação do conhecimento, a confiança no trabalho dos colaboradores do laboratório e a percepção de importância que os colaboradores têm com suas atividades, indicação da existência de um ambiente de incentivo e motivação para os colaboradores.

#### 4.2.4 Oportunidade de Crescimento e Segurança

O critério Oportunidade de Crescimento e Segurança, são considerados os fatores de avanços de carreira, crescimento pessoal e segurança de emprego, é englobado pelas questões 13 até 16, que serão analisadas na sequência.

Ao analisar a questão 13, apresentada no gráfico 18, que perguntava sobre as condições de crescimento na carreira profissional, é perceptível que mais de 60 % dos respondentes se dizem satisfeitos (a maioria), no entanto, uma porcentagem expressiva (17,5% de insatisfeitos e 5% de muito insatisfeitos) não estão contentes com essas condições, e também 12,5% optaram pela opção não sei, podendo indicar que não pensaram ou são indiferentes a tais condições.

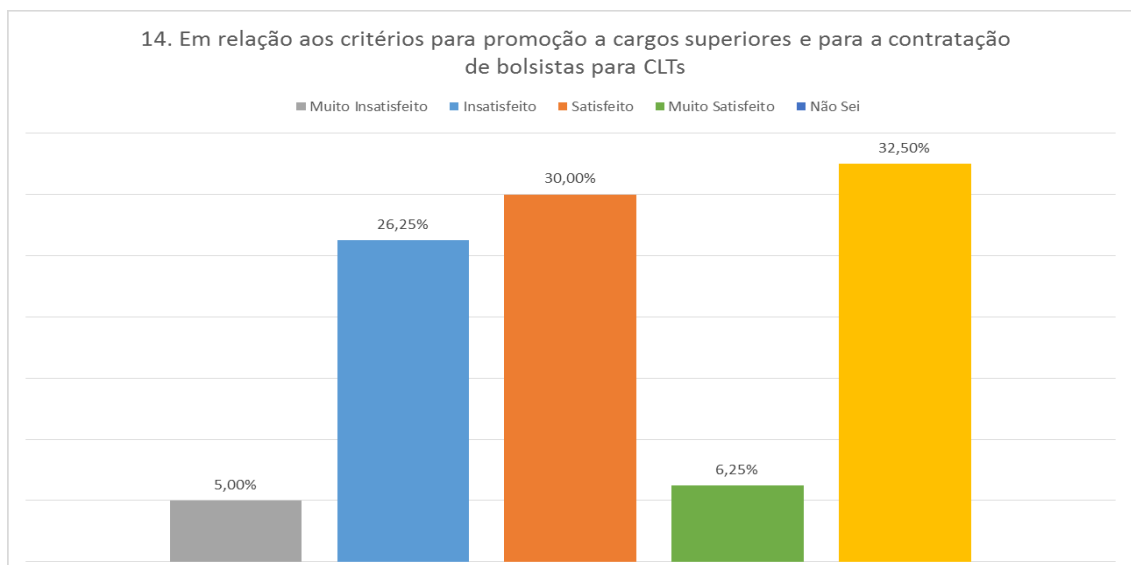
**Gráfico 18 – Percepção sobre as Condições de Crescimento na Carreira**



Fonte: Elaboração Própria

Em relação a questão 14, no gráfico 19, que questiona sobre os critérios de promoção e contratação de bolsistas como celetistas, não foi possível obter unanimidade, uma vez, que 36,25% se apresentaram satisfeitos, 31,25% insatisfeitos e 32,5% não souberam se posicionar.

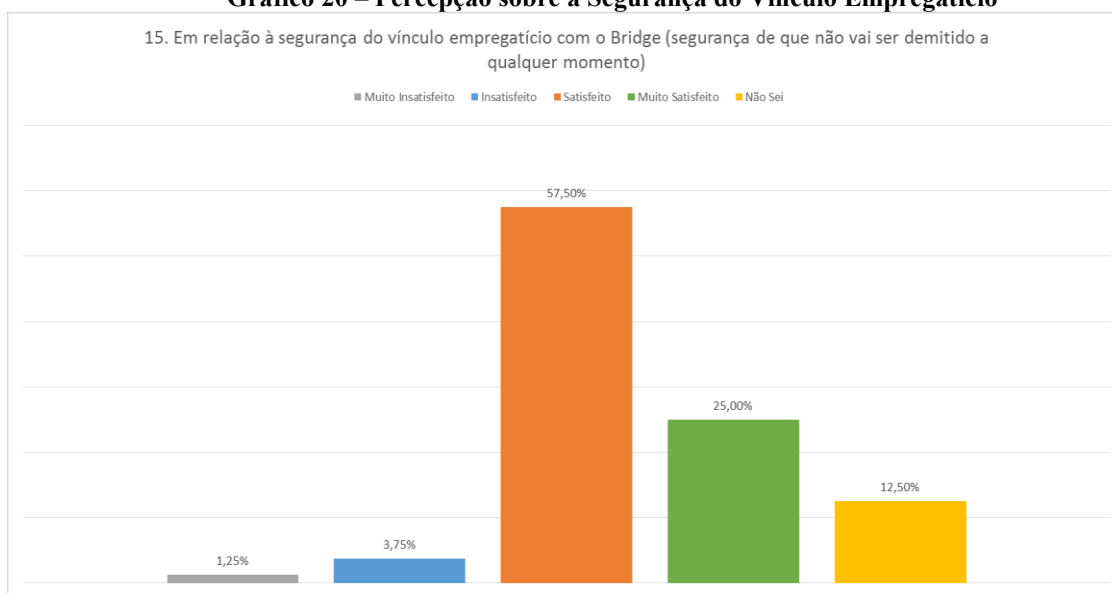
**Gráfico 19 – Percepção sobre os Critérios para Promoção e Contratação**



Fonte: Elaboração Própria

No gráfico 20, que apresenta a questão 15 relacionada a segurança do vínculo empregatício, podemos observar que 57,5% dos respondentes se dizem satisfeitos com esse fator e 25% muito satisfeitos, ou seja, a maioria. É de se destacar também que 12,5% não souberam o que pensar sobre essa questão, indicando, provavelmente, que tal fator não está nas preocupações diárias desses respondentes.

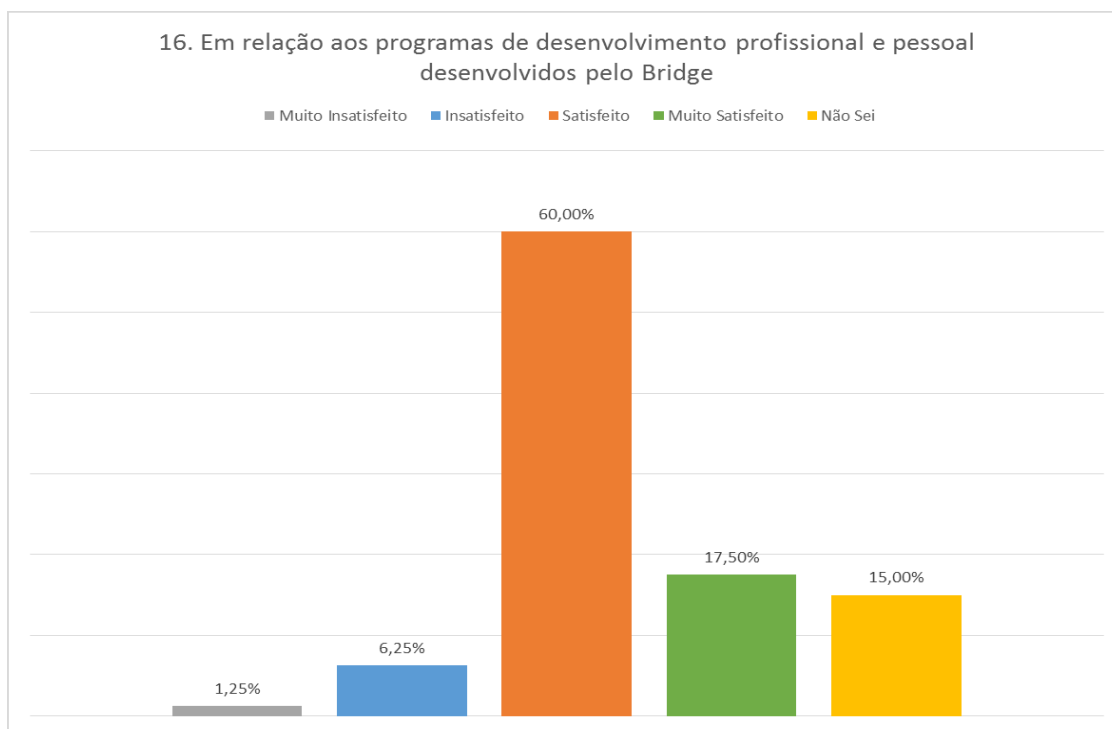
**Gráfico 20 – Percepção sobre a Segurança do Vínculo Empregatício**



Fonte: Elaboração Própria

Na última questão sobre esse critério, presente no gráfico 21, é questionado sobre os programas de desenvolvimento profissional feitos pelo Bridge e, novamente, a maioria (77%) se disse satisfeito com essa dimensão e 15% não souberam se manifestar sobre ela. Apenas 7,5% se sentiram insatisfeitos com esse fator.

**Gráfico 21 – Percepção sobre os Programas de Desenvolvimento**



Fonte: Elaboração Própria

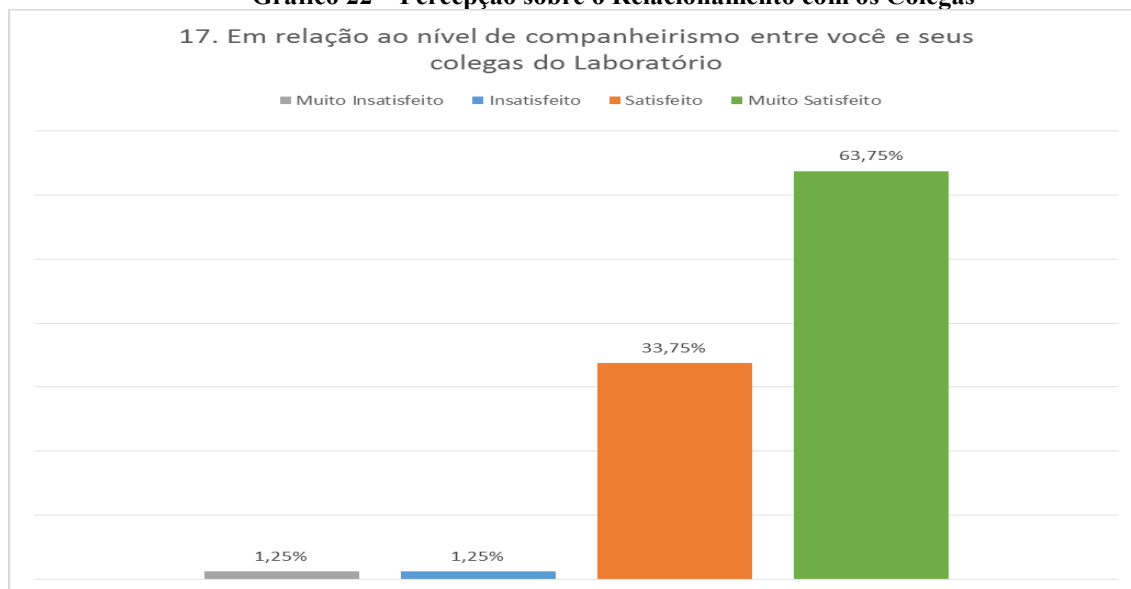
Como fechamento, é possível perceber que, apesar de ainda apresentar bons índices de satisfação, o critério Oportunidade de Crescimento e Segurança apresenta alguns pontos de insatisfação, com destaques para o fator de condições de crescimento na carreira e os critérios de promoção e contratação de bolsistas, que também apresentou um percentual muito alto de respostas não sei

#### 4.2.5 Integração Social na Organização

O critério Integração Social da Organização, que diz respeito ao relacionamento entre os colaboradores entre si e com os membros da gestão, é englobado pelas questões 17 e 18, que serão analisadas na sequência.

Na questão 17, apresentada no gráfico 22, que questiona sobre o nível de companheirismo entre o respondente e seus colegas, percebe-se que 63,75% dos respondentes se dizem muito satisfeitos com esse fator e 33,75% satisfeitos, totalizando 97,5% de satisfação.

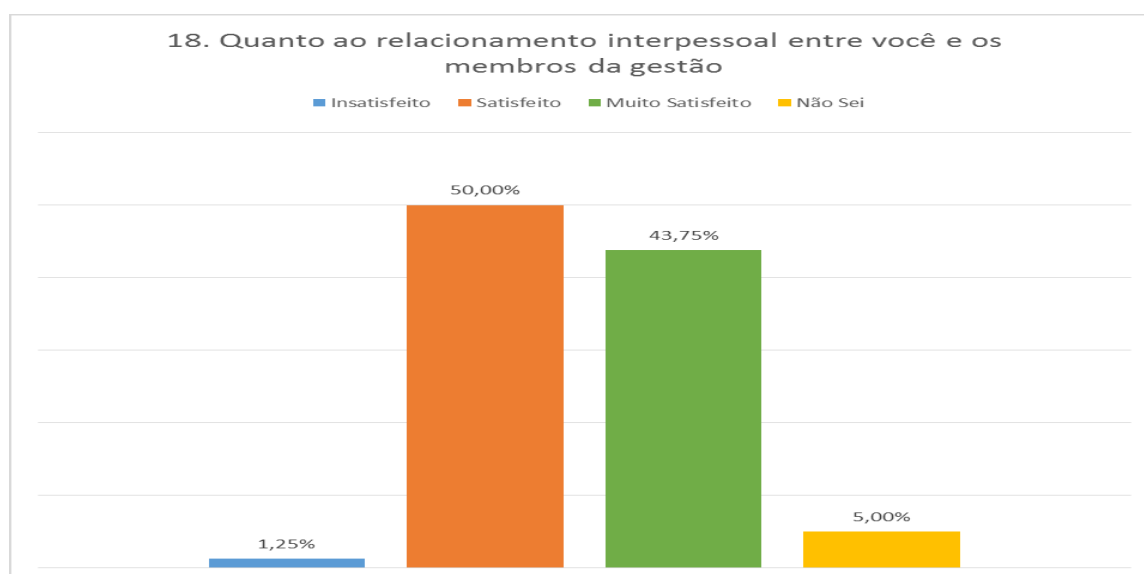
**Gráfico 22 – Percepção sobre o Relacionamento com os Colegas**



Fonte: Elaboração Própria

Já no gráfico 23, que contém os resultados da questão 18 sobre a relação entre o respondente e a gestão do Laboratório, observa-se que 50% dizem estar satisfeitos e 43,75% muito satisfeitos, totalizando 93,75% de satisfação. Vale destacar que 5% não souberam se posicionar sobre essa questão.

**Gráfico 23 – Percepção sobre o Relacionamento com os Membros da Gestão**



Fonte: Elaboração Própria

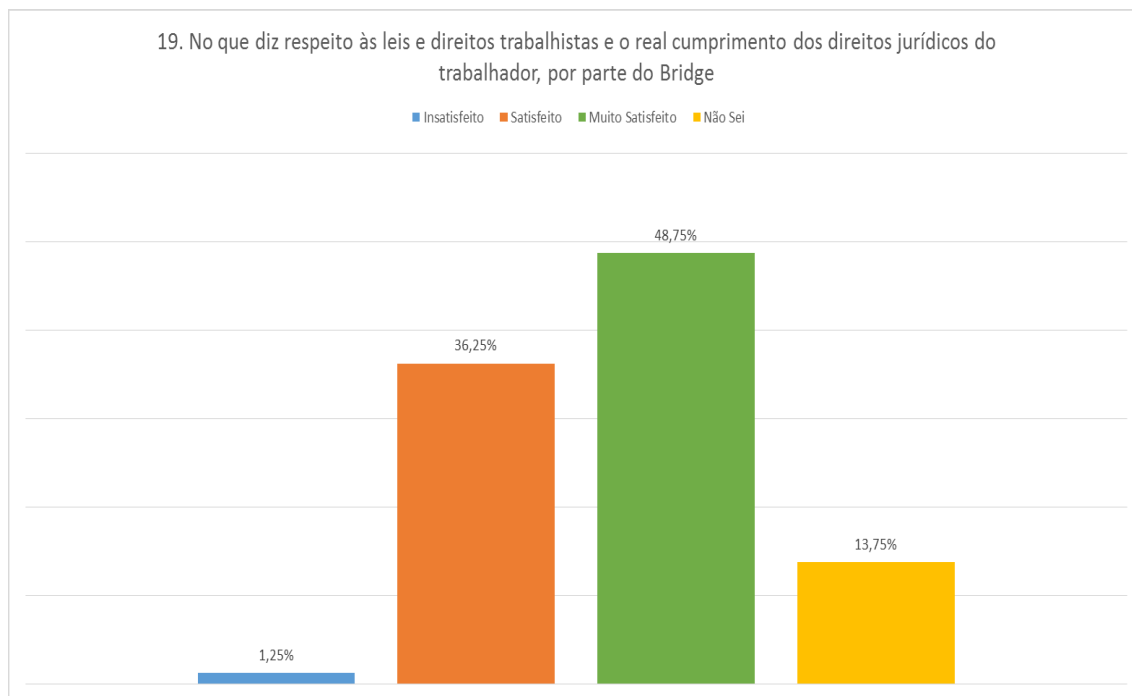
Portanto, podemos constatar que o Laboratório Bridge tem índices positivos de satisfação no que diz respeito ao critério Integração Social da Organização de QVT, indicando que os colaboradores sentem confortáveis em interagir com seus colegas de trabalho, criando um ambiente agradável de trabalho.

#### 4.2.6 Constitucionalismo

O critério Constitucionalismo, são considerados os direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas é composto pelas questões 19 até 22, que serão analisadas na sequência.

No gráfico 24, que apresenta os resultados da questão 19 referente ao cumprimento das leis e direitos trabalhistas, é possível observar que o índice de satisfação compõe a maior porcentagem (48,75% de muito satisfeitos e 36,25% de satisfeitos). É interessante destacar que 13,75% optaram pela opção não sei indicando um possível desconhecimento de seus direitos trabalhistas.

**Gráfico 24 – Percepção sobre o Cumprimento das Leis e Direitos Trabalhistas**

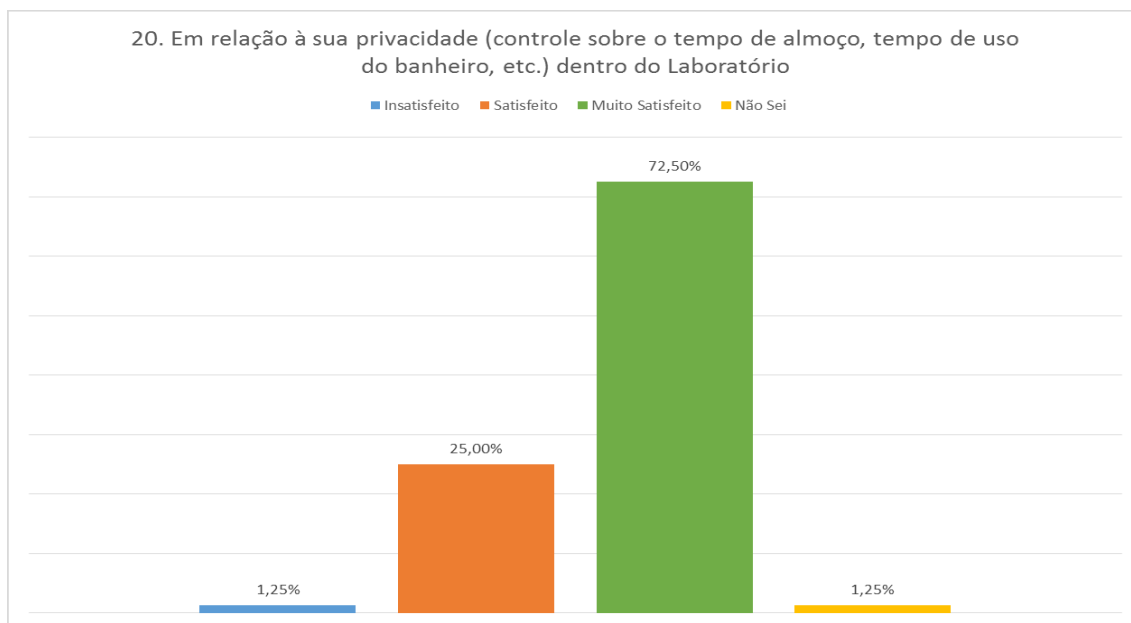


Fonte: Elaboração Própria



Na questão 20, presente no gráfico 25, é questionado sobre a privacidade dos respondentes dentro do ambiente de trabalho, a maioria se posicionou como satisfeitos com 97,5% das respostas, demonstrando um ambiente pouco restritivo aos colaboradores.

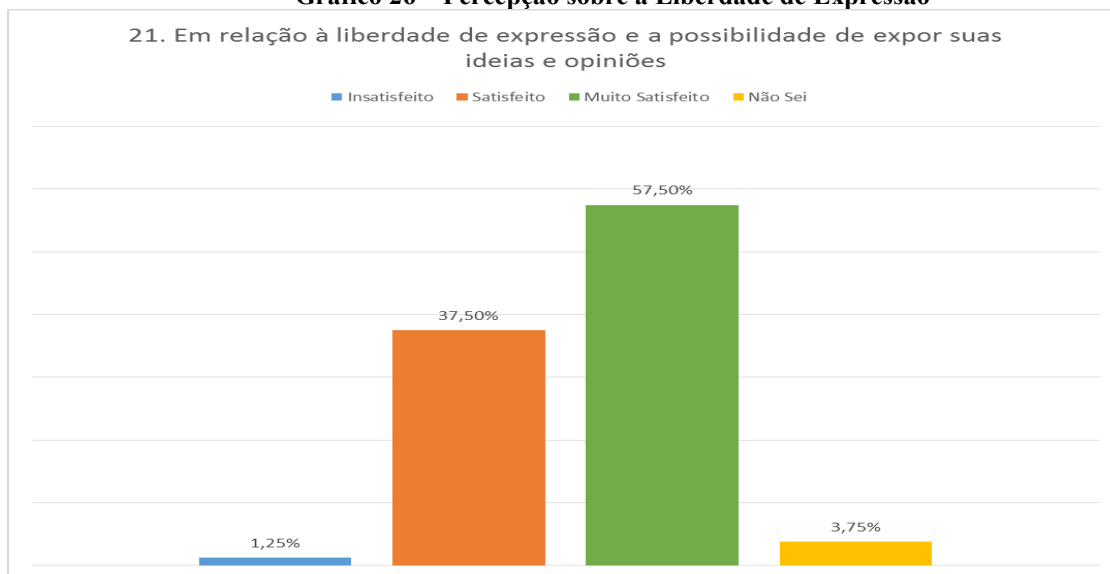
**Gráfico 25 – Percepção sobre a Privacidade**



Fonte: Elaboração Própria

Assim como na questão anterior, a questão 21, no gráfico 26, que diz respeito sobre a liberdade de expressão, apresentou resultados positivos (57,5% de muitos satisfeitos e 37,5% de satisfeitos). Mais uma vez, isso colabora para a criação de um ambiente favorável para os colaboradores, criando uma sensação de liberdade e participação

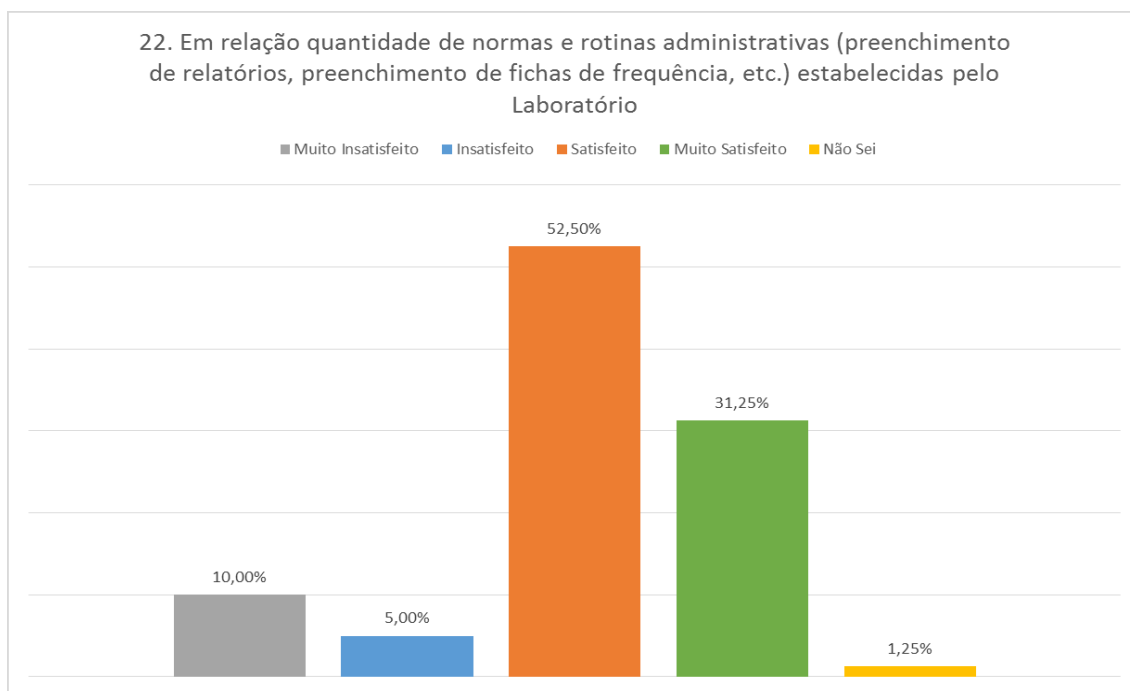
**Gráfico 26 – Percepção sobre a Liberdade de Expressão**



Fonte: Elaboração Própria

Por fim, na questão 22, apresentada no gráfico 27, que diz respeito a quantidade de normas e rotinas administrativas, percebe-se que, mais uma vez, a maioria dos respondentes (83%) se posicionou como satisfeito com essa dimensão, porém, 15% se demonstraram insatisfeitos.

**Gráfico 27 – Percepção sobre a Quantidade de Normas Administrativas**



Fonte: Elaboração Própria

Dessa forma, é possível constatar que o Laboratório Bridge tem índices positivos de satisfação no que diz respeito ao critério Integração Social da Organização de QVT. No entanto, quando comparada às demais questões, a pergunta que diz respeito a normas administrativas apresenta um percentual destacável de insatisfação, nos mostrando assim que talvez a quantidade de relatórios e normas que os colaboradores tenham que cumprir esteja em um número elevado, os deixando insatisfeitos.

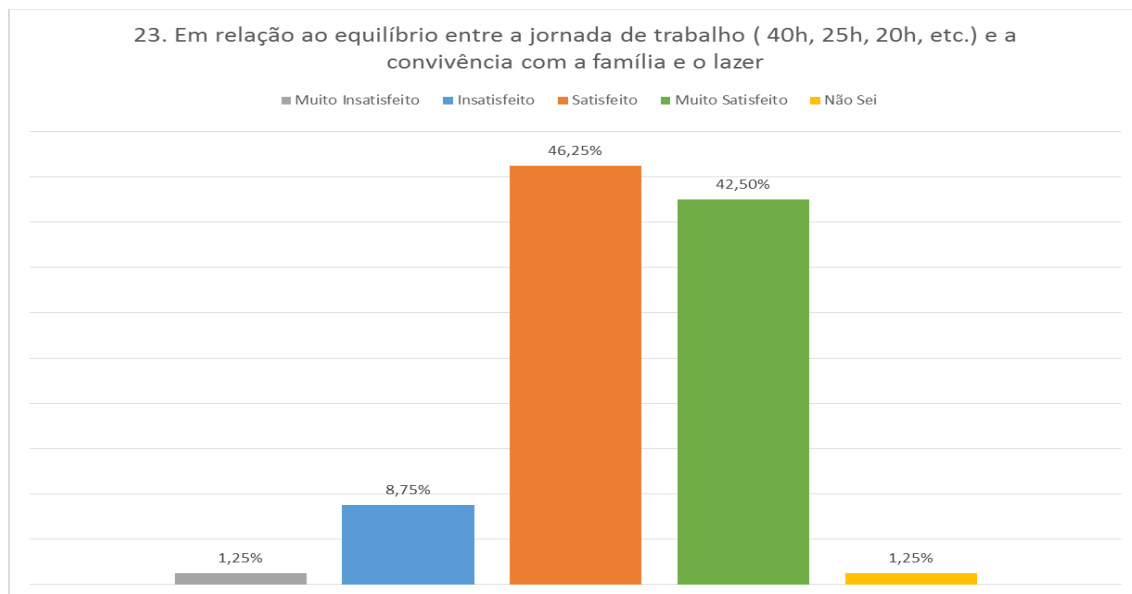
#### **4.2.7 Trabalho e o Espaço Total da Vida**

No critério Trabalho e o Espaço Total de Vida, é considerado a questão do balanço entre a vida no trabalho e a vida pessoal do colaborador, engloba as questões 23 até 25, cujo os resultados serão analisados na sequência.

O gráfico 28 apresenta os resultados da questão 23, que pergunta sobre o equilíbrio entre o tempo que o respondente passa com a família (lazer) e a sua jornada de trabalho. É possível observar que esse é um fator que não atrapalha a vida dos colaboradores, uma vez

que, 46,25% responderam que estavam satisfeitos e 42,5% que estavam muito satisfeitos. No entanto, é interessante destacar que 10% se disseram insatisfeitos com esse fator.

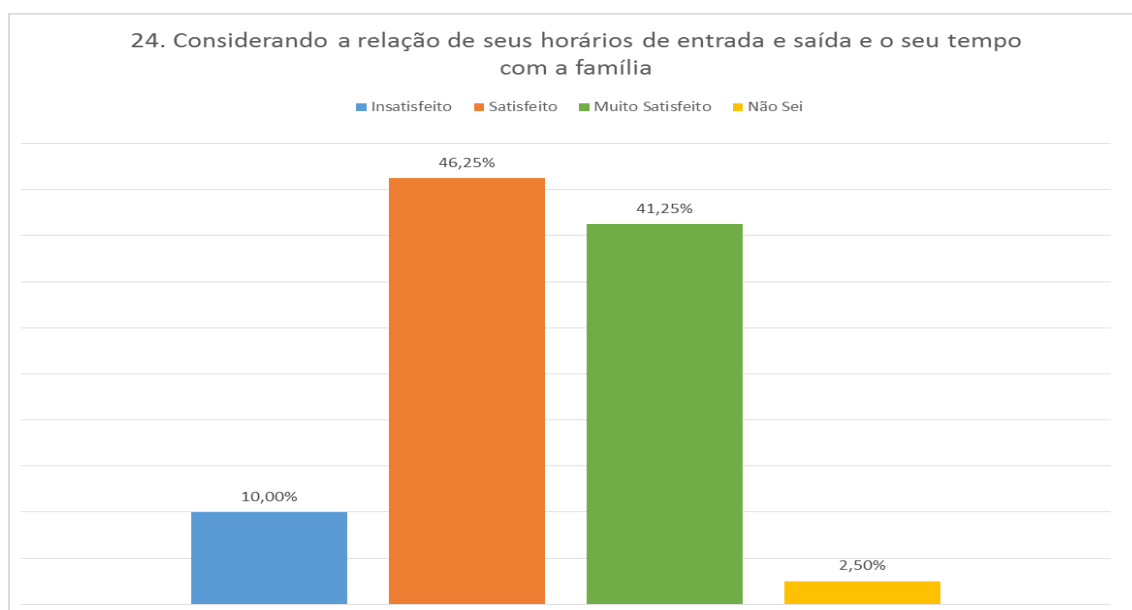
**Gráfico 28 – Percepção sobre o Equilíbrio entre a Jornada de Trabalho e o Tempo de Lazer**



Fonte: Elaboração Própria

A questão 24, apresentada no gráfico 29, que questiona sobre os horários de entrada e saída diários do respondente e seu tempo com a família, apresenta resultados semelhantes a questão 23, a maioria das respostas (46,25% de satisfeitos e 41,25% de muito satisfeitos) indica satisfação com esse fator, porém, os mesmos 10% de insatisfação aparecem aqui.

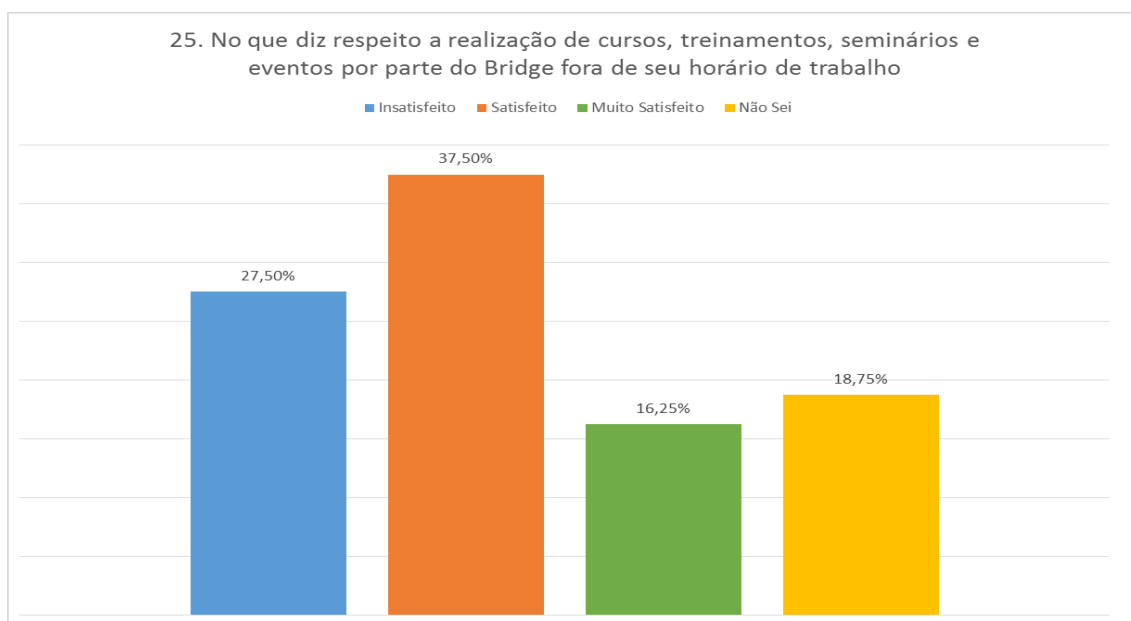
**Gráfico 29 – Percepção sobre os Horários de Entrada e Saída e o Tempo de Lazer**



Fonte: Elaboração Própria

Já a questão 25, no gráfico 30, que questiona sobre a realização de programas de capacitação profissional fora do horário de trabalho do colaborador, foi a pergunta com o maior índice (27,5%) de insatisfação dessa pesquisa, ainda assim, apresenta, em sua maioria (53,75% do total de respostas), um posicionamento positivo pelos respondentes. É interessante destacar que 18,75% optaram pela opção não sei, indicando, talvez, que nunca tenha participado de um treinamento assim.

**Gráfico 30 – Percepção sobre a Realização de Cursos e Treinamentos fora do Horário de Trabalho**



Fonte: Elaboração Própria

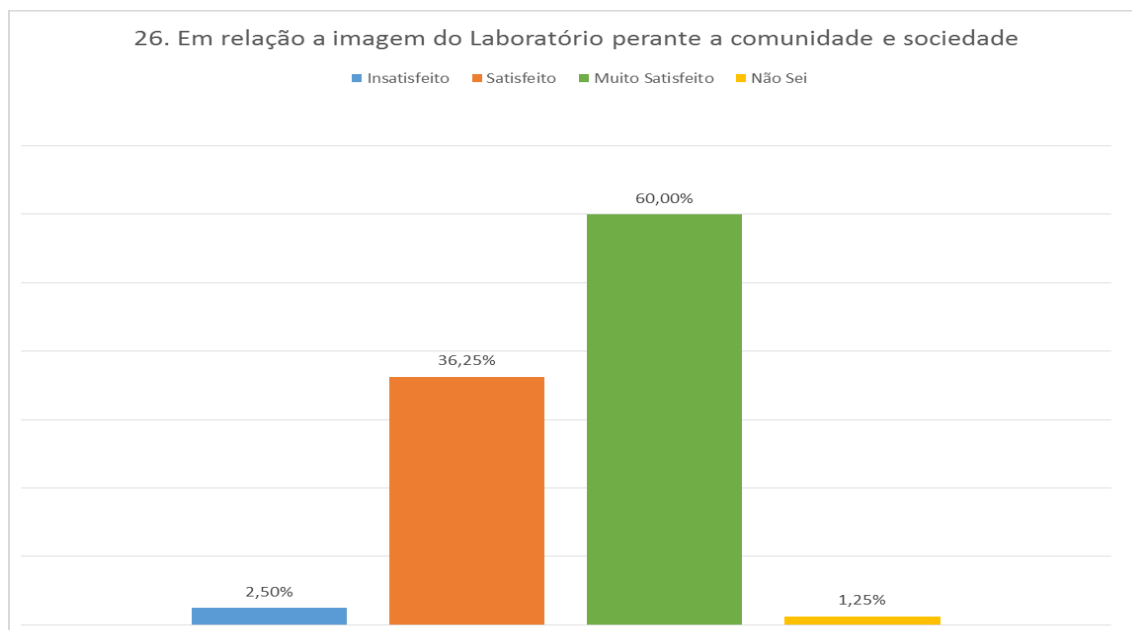
Logo, perceber-se que, apesar de ainda apresentar bons índices de satisfação, é possível identificar problemas com o critério Trabalho e o Espaço Total de Vida no Bridge, destacando aqui o considerável percentual de insatisfação com a situação de treinamentos realizados fora do horário de trabalho e também os 10% de insatisfação que parecerem nas questões 23 e 24 que pode indicar que o mesmo grupo de pessoas estejam sendo atingidas pelos fatores englobados nessas questões.

#### **4.2.8 Relevância Social do Trabalho na Vida**

O critério Relevância Social do Trabalho na Vida, que considera a percepção do colaborador sobre a imagem da organização, engloba as questões 26 até 29, que serão analisadas na sequência.

A questão 26, apresentada no gráfico 31, questiona sobre a percepção do respondente frente a imagem do Laboratório Bridge. Sendo assim, percebe-se que 96% dos respondentes disseram estar satisfeitos, indicando essa dimensão como positiva.

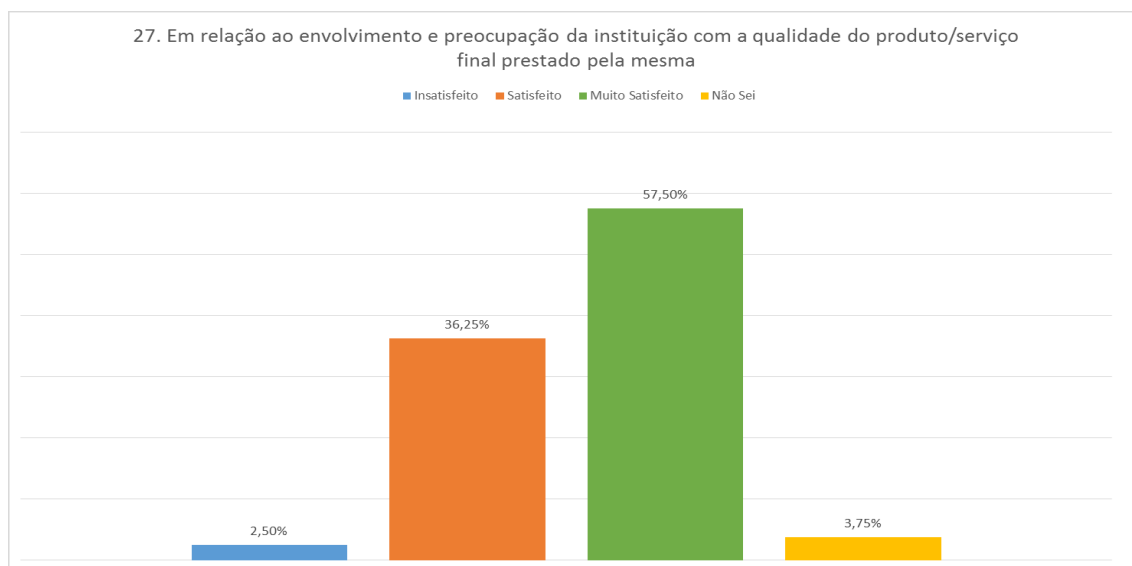
**Gráfico 31 – Percepção sobre a Imagem do Laboratório**



Fonte: Elaboração Própria

A questão 27, presente no gráfico 32, pergunta sobre a percepção dos respondentes frente a preocupação do Bridge com a qualidade do produto/serviço prestado e, assim como a questão 26, a maioria dos respondentes (93,75% do total) disseram estar satisfeitos com esse fator.

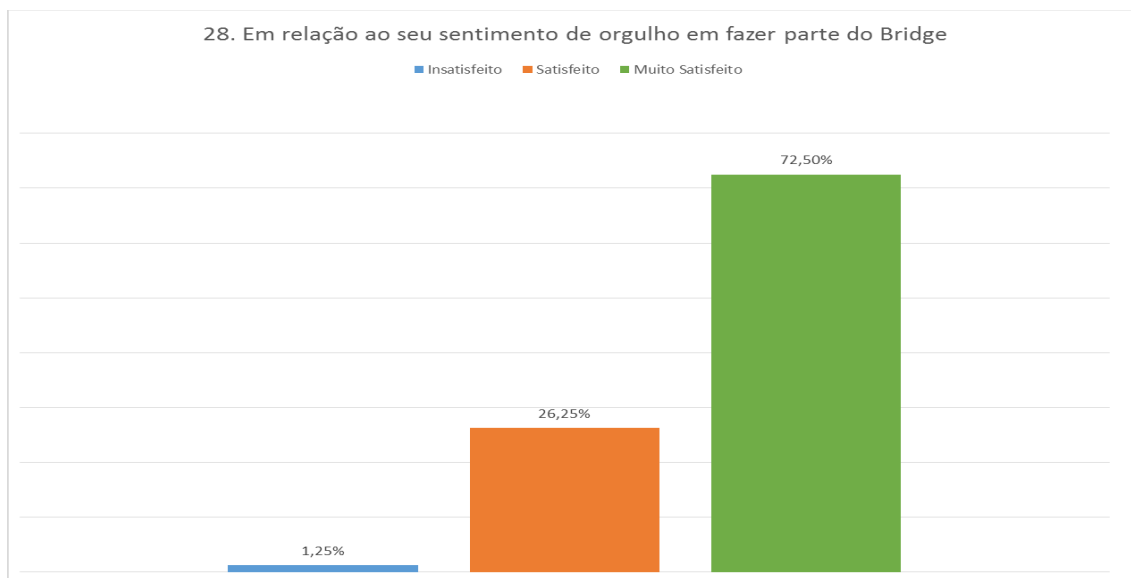
**Gráfico 32 – Percepção sobre a Preocupação do Bridge com a Qualidade do Produto Final**



Fonte: Elaboração Própria

Já na questão 28, no gráfico 33, pergunta-se sobre o sentimento de orgulho do respondente em fazer parte do Bridge. Mais uma vez, podemos ver que a maioria dos respondentes (98,75%) se dizem satisfeitos com esse fator.

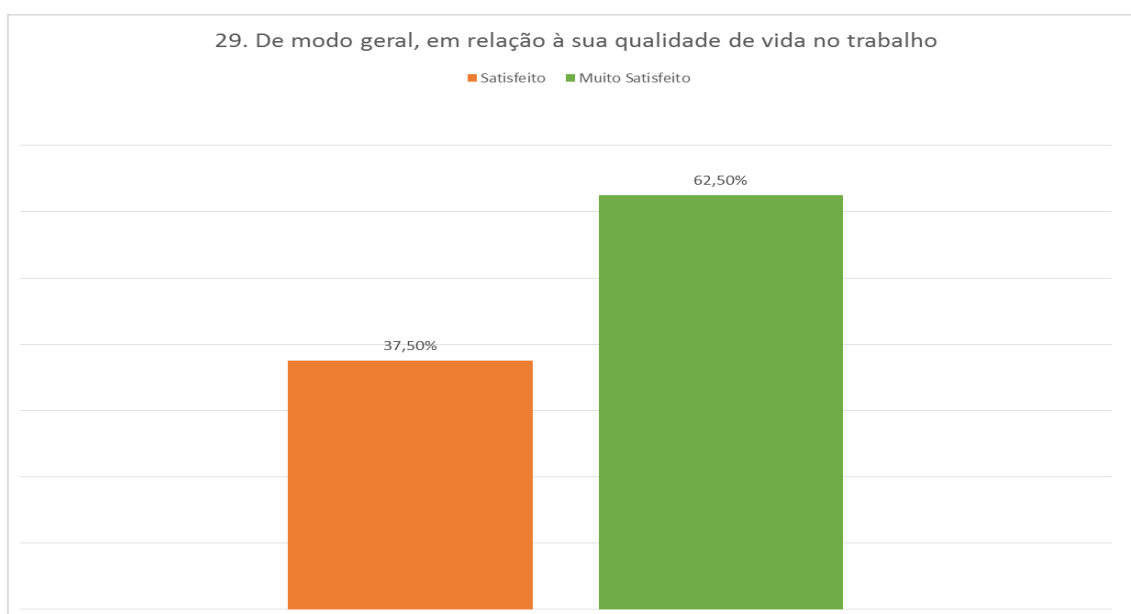
**Gráfico 33 – Percepção sobre o Orgulho de fazer Parte do Bridge**



Fonte: Elaboração Própria

E a questão 29, última questão do critério e da pesquisa, é apresentada no gráfico 34, e, assim como todas as questões desse critério, a maioria ou nesse caso, 100% dos respondentes se diz ao menos satisfeito.

**Gráfico 34 – Percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho**



Fonte: Elaboração Própria

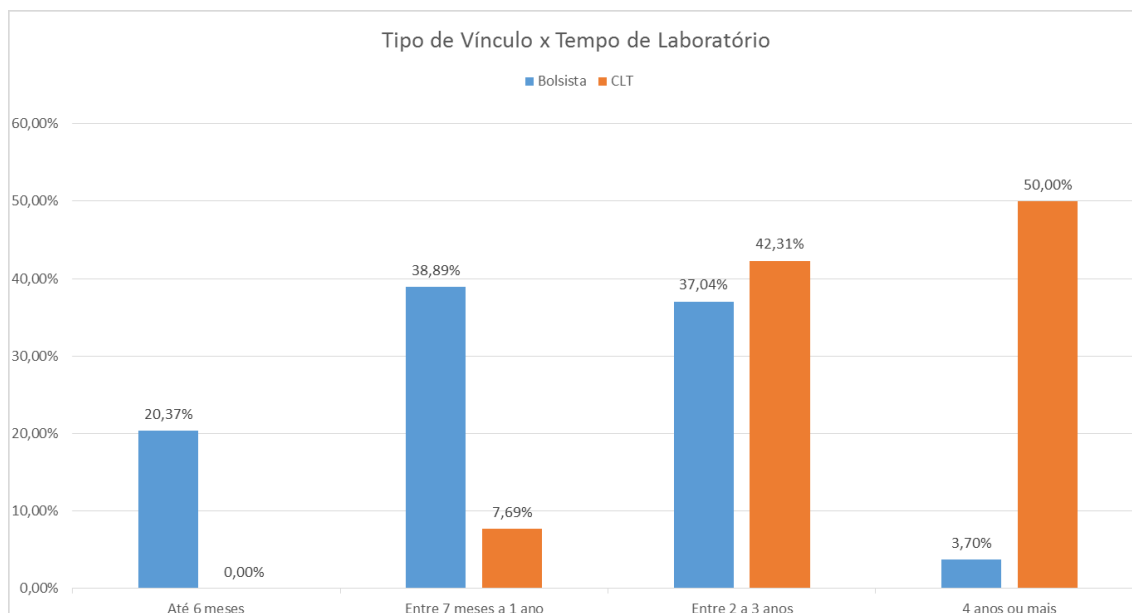
Dado o exposto, é possível constatar que o Laboratório Bridge tem índices excelentes de satisfação no que diz respeito ao critério Relevância Social da Vida no Trabalho de QVT, onde em todas as questões apresentam mais de 90% de respostas satisfeitas.

#### 4.3 RELACIONAMENTO ENTRE O PERFIL DOS RESPONDENTES E OS CRITÉRIOS DE QVT

Nesta seção são apresentadas as correlações entre diferentes variáveis que foram consideradas relevantes para ampliar a compreensão da percepção dos respondentes acerca de algumas dimensões.

Numa primeira análise, foi feita a relação entre o tipo de vínculo com o tempo no Laboratório, como representado no gráfico 35. Podemos ver que ao relacionar o tipo de vínculo com o tempo no Laboratório, 92,30% dos colaboradores que possuem vínculo empregatício com o laboratório estão há mais de 2 anos no laboratório, indicando que o Bridge tem uma grande estabilidade com seus CLTs, ainda mais quando considerado que o grupo de trabalho que originou o Laboratório existe há apenas 5 anos.

**Gráfico 35 – Vínculo do Respondente Frente ao Tempo de Laboratório**

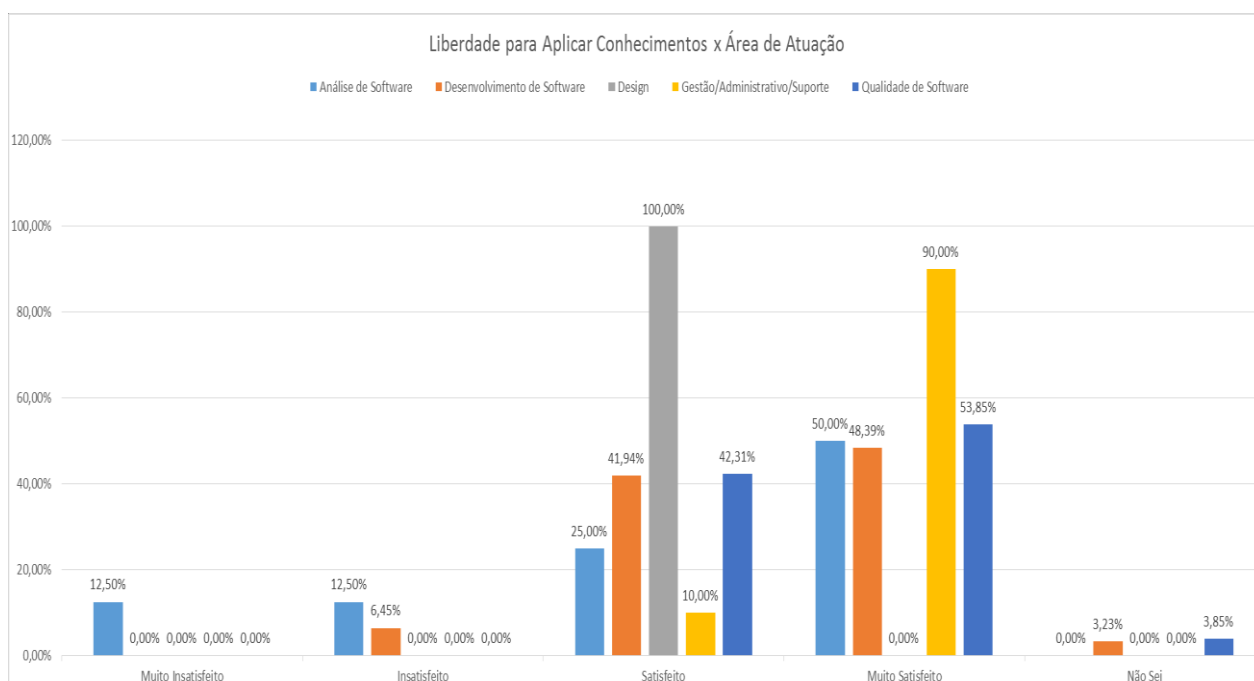


Fonte: Elaboração Própria

A seguir, foi analisada a percepção dos respondentes sobre a sua liberdade para aplicar o seu conhecimento em cada área do laboratório, assim conseguimos identificar em que áreas essa liberdade é melhor desenvolvida e em que áreas tem que se melhorar.

Observando o gráfico 36, é possível perceber que as respostas insatisfeitas, apesar de poucas, se concentram nas áreas de desenvolvimento e análise de software e que 90% dos respondentes da área de gestão se dizem muito satisfeitos. Assim, nos levando a ver que foco para uma melhora na liberdade de aplicação de conhecimentos na área de desenvolvimento e análise de softwares.

**Gráfico 36 – Percepção sobre a Liberdade para Aplicar Conhecimentos por Área do Laboratório**

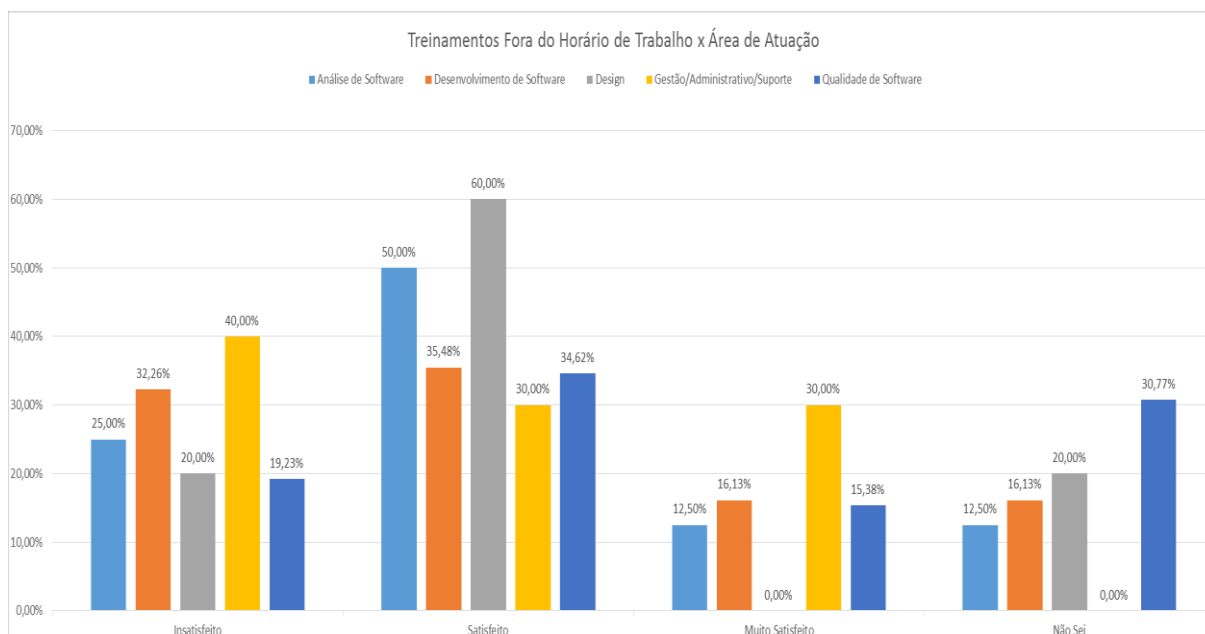


Fonte: Elaboração Própria

Na sequência, foi realizada uma análise de cada área do laboratório sobre a sua percepção dos treinamentos fora do horário de trabalho. Com essa análise, buscou-se identificar se a área do colaborador influencia em sua percepção sobre os treinamentos realizados fora do horário de trabalho.

Assim, no gráfico 37, podemos ver que o maior percentual de insatisfação se concentra nos respondentes da área da gestão, algo interessante, uma vez que são os mesmos que criam tais treinamentos. Destaca-se que, apesar disso, também existe uma insatisfação considerável em todas as demais áreas.

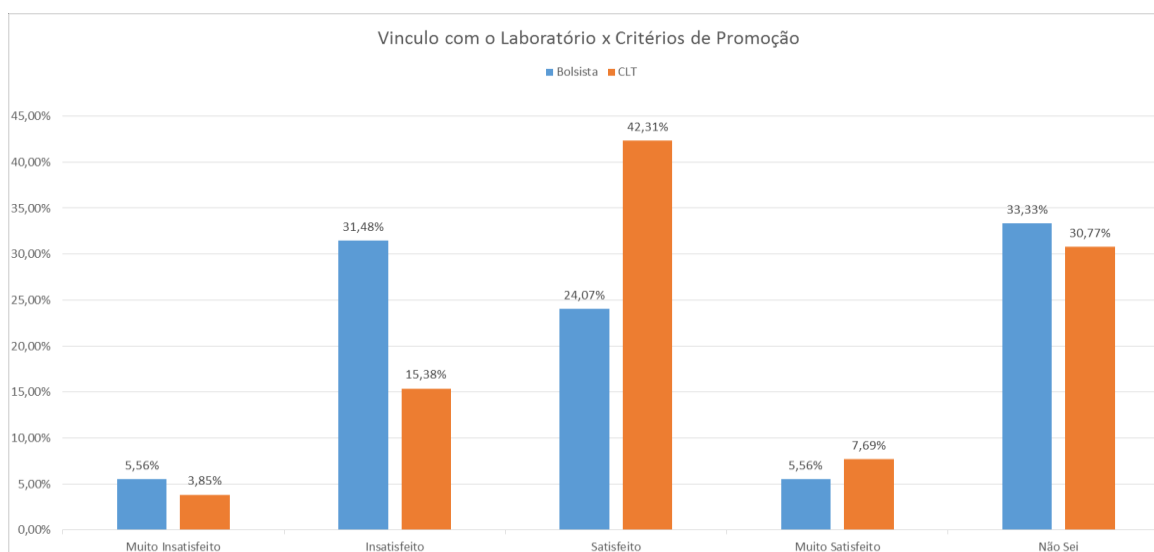


**Gráfico 37– Percepção sobre Treinamentos fora do Horário de Trabalho por Área de do Laboratório**

Fonte: Elaboração Própria

A seguir, foi analisado a percepção dos CLT's e bolsistas sobre os critérios usados no laboratório para contratação e promoção dos colaboradores. Com isso, buscava-se ver se a percepção sobre essa dimensão está associada ao vínculo do colaborador.

Podemos perceber então, no gráfico 38, que a insatisfação se concentra nos bolsistas do laboratório. Ainda sobre essa relação, podemos ver que o desconhecimento ou indiferença afeta ambos os vínculos de forma parecida.

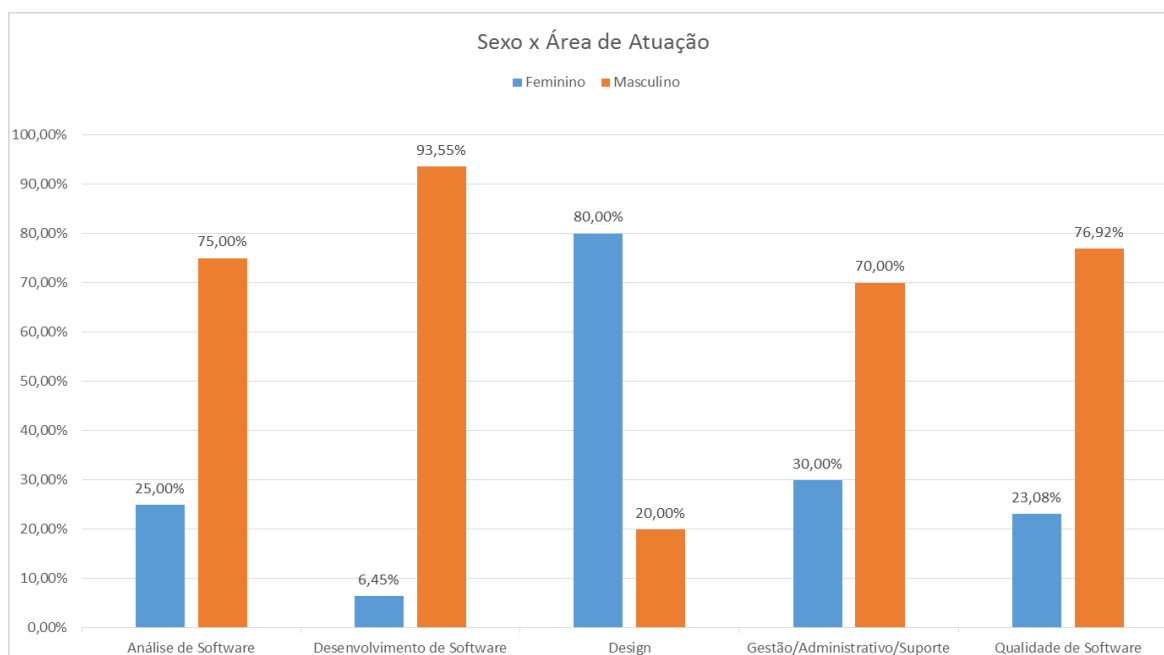
**Gráfico 38 – Percepção sobre os Critérios de Promoção por Tempo de Laboratório dos Respondentes**

Fonte: Elaboração Própria

Em seguida, foi realizado uma análise sobre a distribuição dos respondentes dentro das áreas do laboratório em relação ao sexo, representado no gráfico 39, buscando identificar em quais áreas estavam localizadas as mulheres do Bridge

É interessante destacar que há uma grande presença das mulheres, que são poucas no Laboratório, na área de design, a área que tem menos relação com o foco do Laboratório, e o quão pouco presentes elas estão na área de desenvolvimento de software.

**Gráfico 39 – Sexo dos Respondentes frente a Área de Atuação**

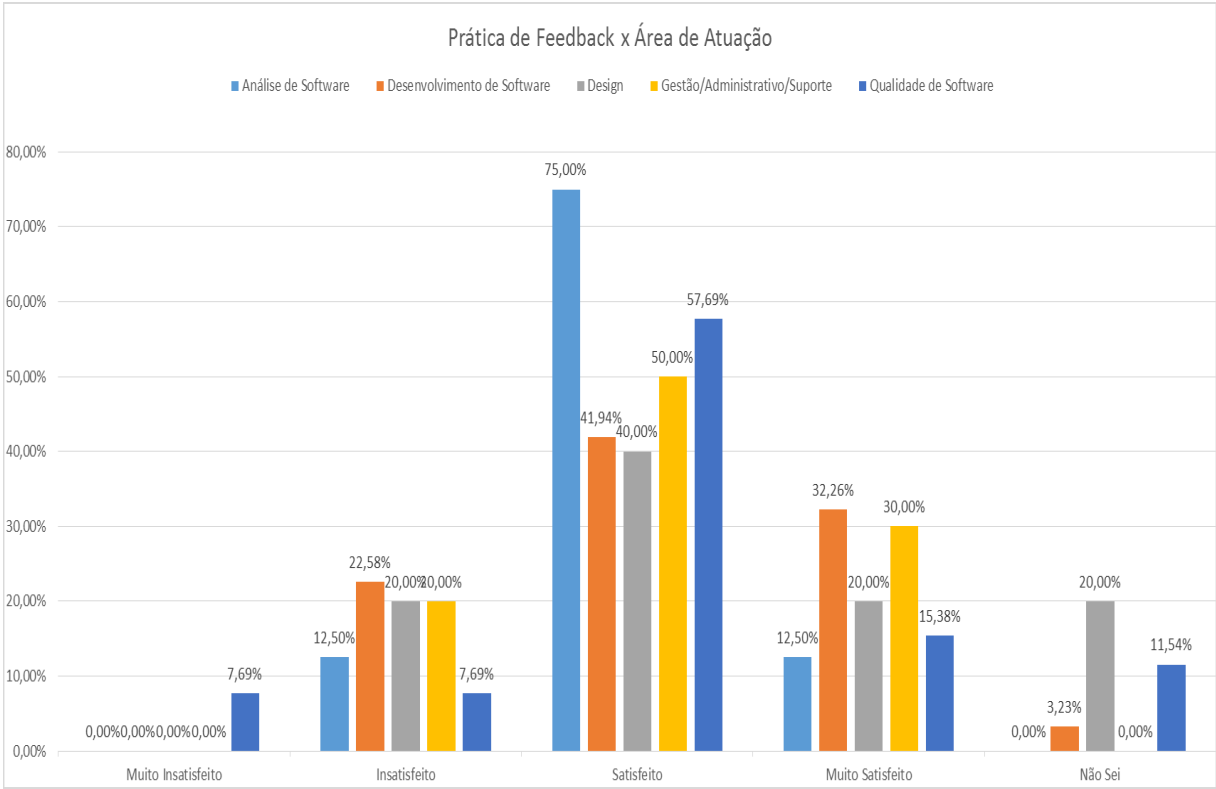


Fonte: Elaboração Própria

E por último, foi relacionado a percepção da prática de feedback em cada uma das áreas do laboratório Bridge, representada no gráfico 40, buscando identificar se fazer parte de uma área específica tem influência sobre as repostas dos respondentes em relação as percepções sobre as práticas de feedback.

Aqui é interessante destacar que a insatisfação, apesar de pequena, está espalhada por todas as áreas do Laboratório, sem discriminação. Outro ponto interessante é que 20% dos membros do Design optaram pela opção não sei, o que pode indicar que a prática de feedback não esteja sendo realizada dentro dessa área.

Gráfico 40 – Percepção sobre a Prática de Feedback por Área de Atuação



Fonte: Elaboração Própria

4.4 RESUMO DOS RESULTADOS

De forma a resumir os resultados encontrados nas análises, é apresentado na sequência o Quadro 6, que traz todos os resultados principais encontrados em cada indicador utilizado no estudo.

Quadro 6 – Resumo dos Resultados  
(Continua)

	Indicadores	Principal resultado
Compensação Justa e Adequada	Renumeração pelo Trabalho	96% de satisfação
	Comparado aos colegas	82% de satisfação
	Comparado a Profissionais Externos	85% de satisfação
Condições de Trabalho	Jornada de Trabalho	94% de satisfação
	Volume de Trabalho	95% de satisfação
	Riscos de Acidente	99% de satisfação
	Conforto do Ambiente Físico	96% de satisfação
	Qualidade dos Materiais	99% de satisfação

**Quadro 6 – Resumo dos Resultados  
(Conclusão)**

	Indicadores	Principal resultado
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Liberdade para Aplicar Conhecimentos	92% de satisfação
	Confiança no Trabalho Realizado	89% de satisfação
	Prática de Feedback	75% de satisfação/ 19% de insatisfação
	Importância do Trabalho	94% de satisfação
Oportunidades de Crescimento e Segurança	Condição de Crescimento	65% de satisfação/ 22% de insatisfação
	Critérios de Promoção e Contratação	36% de satisfação/ 31% de insatisfação/ 32% de não sei
	Segurança no Vínculo Empregatício	82% de satisfação
	Programas de Desenvolvimento	77% de satisfação/ 15% de não sei
Integração Social na Organização	Relacionamento com os Colegas	97% de satisfação
	Relacionamento com os Gestores	94% de satisfação
Constitucionalismo	Cumprimento das Leis e Direitos	85% de satisfação
	Privacidade	97% de satisfação
	Liberdade de Expressão	95% de satisfação
	Quantidade de Normas Administrativas	84% de satisfação
Trabalho e o Espaço Total da Vida	Equilíbrio Trabalho e Lazer	89% de satisfação
	Equilíbrio Horário e Lazer	87% de satisfação
	Cursos e Treinamentos fora do horário de trabalho	54% de satisfação/ 27% de insatisfação/ 19% de não sei
Relevância Social do Trabalho na Vida	Imagem do Laboratório	96% de satisfação
	Preocupação com Qualidade do Produto	94% de satisfação
	Orgulho de Fazer Parte do Projeto	99% de satisfação
	Qualidade de Vida no Trabalho	100% de satisfação

Fonte: Elaboração Própria

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo realizar uma análise da QVT dos colaboradores do Laboratório Bridge com base no modelo de Walton e, para isso, buscou-se definir o perfil dos colaboradores, obter a percepção dos colaboradores sobre os critérios de QTV proposto por Walton, fazer um relacionamento entre o perfil e as percepções encontradas, no intuito de buscar relações de influência entre eles e, por fim, apontar quais critérios impactam a qualidade de vida dos colaboradores do Bridge

Sendo assim, considerando o primeiro objetivo específico de descrever o perfil da população, podemos definir que a maioria dos respondentes é do sexo masculino que estão entre as idades de 18 e 30 anos, são bolsistas do laboratório, estão no Bridge há mais de 2 anos e se concentram nas áreas de qualidade e desenvolvimento de software.

Já em relação ao segundo objetivo específico sobre a percepção dos colaboradores no que diz respeito aos critérios da QTV de Walton, utilizados como base para esse trabalho, foi possível perceber que, de maneira geral, o Laboratório Bridge tem índices de satisfação excelentes em todos eles. No entanto, algumas questões pontuais apresentaram índices relevantes de insatisfação e desconhecimento, como, por exemplo, a prática de feedback, os critérios para contratação e promoção de cargos, as condições de crescimento profissional dentro do Laboratório e os cursos e treinamentos fora do horário de trabalho.

Sobre o terceiro objetivo específico, que tratava das correlações entre perfil e percepções, é interessante pensar no porquê desses fatores apresentaram tais índices. Na questão do feedback foi possível perceber que a insatisfação está presente em todas as áreas do Laboratório, o que pode indicar que o fator de insatisfação é causado, como se é estudado por toda a graduação de administração, pelo fato de que as pessoas são diferentes umas das outras, ou seja, a forma como o feedback é realizado no Bridge é mais impactante ou não é do agrado de todos colaboradores.

No que diz respeito aos critérios de contratação e promoção, o desconhecimento dos mesmos pode indicar dois aspectos, o primeiro é que os que responderam a opção não sei, são membros novos do laboratório que ainda não foram informados de tais critérios, porém, foi possível observar que um percentual considerável das respostas foi de CLTs, que são parte fundamental do processo de contratação já que eles também avaliam os candidatos referentes a suas áreas de atuação. Isso nos leva a segunda conclusão, a de que existe uma falta de

comunicação dos gestores do Laboratório, aqueles que decidem os critérios, com os demais colaboradores.

Já em relação aos treinamentos fora do horário de trabalho é interessante destacar que os mais insatisfeitos sejam os colaboradores da gestão (40% de insatisfação), uma vez que, são eles os responsáveis por criar tais treinamentos, cursos ou qualquer coisa relacionada a isso, ou seja, é contraditório, sendo que eles mesmos tem o poder para fazer as alterações necessárias. A insatisfação não se restringe apenas a área de gestão, o que nos leva a outro possível causador, que é a simples questão de que colaboradores não querem se envolver com compromissos do trabalho no seu tempo de descanso. Um outro possível causador é a distância que alguns colaboradores do Bridge têm que se deslocar para chegar ao Laboratório, muitos moram fora da ilha de Florianópolis, e, considerando as condições de “imobilidade urbana” que vivemos atualmente, é compreensível tal sentimento.

Porém, mesmo com esses pontos levantados, ao se olhar para o todo, os índices de satisfação chamam muito a atenção, sendo assim, é possível nos perguntarmos porque tamanha satisfação dos colaboradores, uma vez que estamos nos referindo aqui a um ambiente de desenvolvimento de software, algo que, normalmente, gera bastante pressão no dia a dia dos que estão envolvidos, o que pode levar a insatisfação. Em pesquisa realizada por Dias (2008) com profissionais da área, apontou que 73% dos participantes da pesquisa julgavam como alta pressão diária em seu ambiente de trabalho, onde a relação entre vida pessoal e profissional, carga de trabalho e a falta de perspectiva de crescimento profissional foram apontados como maiores causadores dessa pressão, fatores esses que se mostraram, de maneira geral, positivos no Bridge.

Essa situação pode ser explicada pelo grande índice de camaradagem existente dentro do Laboratório, como também, a fácil acessibilidade que todos têm com aos membros da gestão e, ao se considerar a grande liberdade de expressão existente no Laboratório, podemos ver um ambiente em que o colaborador se sente participativo.

Agregado a isso, ao se considerar a percepção de importância que o colaborador tem de suas tarefas e também o nível de confiança que é depositado nele pelo Laboratório e seus colegas, é fácil de perceber uma situação de alto grau de engajamento por parte dos colaboradores, pois os mesmos se sentem valorizados.

Esses fatores são algumas das questões que a QVT defende que devem estar presentes nas organizações, principalmente se considerarmos a realidade atual de uma maior

participação dos colaboradores na vida organizacional das empresas, onde os mesmos são vistos como parceiros e não como simples recursos.

Sendo assim, sobre o último objetivo específico, o ambiente criado pelo Laboratório Bridge proporciona uma boa Qualidade de Vida no Trabalho para seus colaboradores, no entanto, é necessária atenção para a correção de alguns pequenos fatores concentrados no critério Oportunidade de Crescimento e Segurança, e também a manutenção constante desse ambiente. Mesmo assim, é de se considerar que o Laboratório Bridge possa servir de exemplo para os demais ambientes de desenvolvimento de software.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências Humanas e Sociais**. São Paulo: Cortez Editora, 2001.

**Departamento de Atenção Básica (DAB)**. Sistema de Monitoramento de Obras. **Disponível em:** <<http://dab2.saude.gov.br/sistemas/sismob/index.php>>. **Acesso em:** 20 set. 2016.

DIAS, Giselda Sallon. **Qualidade de Vida no Trabalho de Professores de Administração de Empresas: A Relação entre uma Universidade Pública e uma Privada**. 2001. 142 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

DIAS, Sheila Mara de Oliveira. **Fatores de Pressão no Trabalho e comprometimento com a carreira:: Um Estudo com Profissionais de Tecnologia da Informação (TI)**. 2008. 170 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2008.

DUTRA, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque no papeis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

FERNANDES, E.C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GAETE, Rodrigo André Cuevas. **Documento VII - dos Documentos do Ministério da Saúde**. Brasília: 2012. 377 p.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. 36. ed. Rio de Janeiro, 2016.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. Atlas S.A., São Paulo, 2004.

Lüdke M, André MEDA. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU;1986.

MALHOTRA, Naresh K. et al. **Introdução à pesquisa de marketing**. Tradutor: Robert Brian Taylor. São Paulo, Prentice Hall, 2005.



MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário. In: VILARTA, Roberto; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MONTEIRO, Maria Inês. **Qualidade de vida::evolução, conceitos e práticas no século XXI**. Campinas: Ipes, 2010. Cap. 21. p. 197-206.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Motivação e trabalho: análise do modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 1, n. 2, p.08-15, dez. 2009.

PEREIRA, Arthenise de Castro; MUELLER, Rafael Rodrigo; GOMES, Vanice Teresinha. Moderna Gestão de Pessoas. **Revista Científica da Faculdade de Balsas**, Balsas, v. 2, n. 2, 2011. Disponível em: <<http://www.unibalsas.edu.br/revista/index.php/unibalsas/article/viewFile/27/30>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

QUILICI, Ricardo Francisco Marques; XAVIER, Antonio Augusto de Paula. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação. XxviEnegep, Fortaleza, 9 -11 out. 2006

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial. 4 ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 1998.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. Projetos de estágio do curso de administração. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

ROSA, Sued José. **A Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores do Ensino Médio da Educação Pública e Privada de Paracatu-MG**. 2012. 99 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2012.

SANT'ANNA, A.S.; COSTA, R.; MORAES, L.F.R. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise em unidades de ensino básico. In: AnaisXXIV. Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação em Administração. Campinas, SP: ANPAD, 2000

SALVADOR, Rodrigo et al. Aplicação do modelo de Hackman & Oldham para avaliar a qualidade de vida no trabalho na empresa júnior de Engenharia de Produção da UTFPR - Ponta Grossa. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 5., 2015, Ponta Grossa. **Congresso**. Ponta Grossa: Aprepro, 2015.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos. **Qualidade De Vida No Trabalho: Um Estudo Sobre A Pecepção Dos Funcionários Do Centro Estadual De Ensino Fundamental Tucunduva**. 2012. 80 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2012. Disponível em: <[http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC\\_DJENIFER.pdf?sequence=>](http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC_DJENIFER.pdf?sequence=>)>. Acesso em: 13 nov. 2016.

SETIC – Sistema Notes. Projetos de Pesquisa e Extensão. Disponível em: <<http://propeq.ufsc.br/projetos-de-pesquisa/>>. Acesso em: 30 abr. 2016.

SILVA, M.A.D.; DE MARCHI, R. Saúde e qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Best Seller, 1997.

SOUZA, RennataGuarino Bastos de. **Um Modelo para Avaliação da Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho Administrativo em Universidades Públicas**. 2008. 106 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Estadual do Norte Fluminense, Campos dos Goytacazes, 2008. Disponível em: <[http://www.uenf.br/Uenf/Downloads/POS-ENGPRODUCAO\\_2397\\_1257359671.pdf](http://www.uenf.br/Uenf/Downloads/POS-ENGPRODUCAO_2397_1257359671.pdf)>. Acesso em: 10 nov. 2016

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos Humanos x Gestão de Pessoas. **Gestão: Revista científica de Administração e Sistemas de Informação**, ., v. 10, n. 10, p.51-61, jul. 2008. Disponível em: <<http://proseg.co/media/7addfab9962e99dfff8119ac1e1e75.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

WREN, Daniel A.; BEDEIAN, Arthur G.. **The Evolution of Management Thought**. Wiley Global Education, 2009.560 p.

Yin R. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2a ed. Porto Alegre: Bookman; 2001

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Questões	Opções
• Sexo	( ) Masculino ( ) Feminino
• Idade	( ) Entre 18 e 24 anos ( ) Entre 25 e 30 anos ( ) Entre 31 e 40 anos ( ) Mais de 40 anos
• Tipo de Vínculo com o Laboratório Bridge	( ) CLT ( ) Bolsista
• Tempo de Laboratório	( ) Até 6 meses ( ) Entre 7 meses a 1 ano ( ) Entre 2 a 3 anos ( ) 4 anos ou mais
• Área de atuação	( ) Qualidade de Software ( ) Desenvolvimento de Software ( ) Análise de Software ( ) Design ( ) Gestão/Administrativo/Suporte

Questões	Opções
1. Considerando a remuneração que você recebe pelo trabalho que executa, você se sente	( ) Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Muito insatisfeito ( ) Não Sei
2. Comparando a remuneração que você recebe com a dos seus colegas (dentro do Bridge), você se sente	( ) Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Muito insatisfeito ( ) Não Sei
3. Quando comparada a remuneração que você recebe em relação aos demais profissionais da sua área (externos ao Bridge), você se sente	( ) Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Muito insatisfeito ( ) Não Sei
4. Em relação à sua jornada de trabalho no Bridge, você se sente	( ) Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Muito insatisfeito ( ) Não Sei
5. Em relação a seu volume de trabalho no Bridge, você se sente,	( ) Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Muito insatisfeito ( ) Não Sei

6. Considerando a estrutura física do Bridge, no que diz respeito ao fator segurança (em relação aos riscos de acidentes), você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
7. Em relação ao fator conforto do ambiente físico do Bridge, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
8. Em relação aos materiais e recursos disponíveis para realização do trabalho, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
9. Em relação à liberdade para aplicar seus saberes e aptidões no Bridge, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
10. Em relação à confiança por parte do Bridge e de seus colegas no que diz respeito ao trabalho realizado por você, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
11. Em relação a prática de feedback sobre o seu trabalho e sobre seu desempenho, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
12. Considerando o nível de importância que as atividades realizadas por você têm para o Bridge, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
13. Em relação às condições de crescimento na carreira profissional que o Bridge propicia, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
14. Em relação aos critérios para promover a cargos superiores e para a contratação de bolsistas para CLTs, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
15. Em relação à segurança do vínculo empregatício com o Bridge (segurança de que não vai ser demitido a qualquer momento), você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito

	<input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
16. Em relação aos programas de desenvolvimento profissional e pessoal desenvolvidos pelo Bridge, você se sente:	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
17. Em relação ao nível de companheirismo entre você e seus colegas do Laboratório você se sente	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
18. Quanto ao relacionamento interpessoal entre você e os membros da gestão, você se sente	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
19. No que diz respeito às leis e direitos trabalhistas e o real cumprimento dos direitos jurídicos do trabalhador, por parte do Bridge, você se sente	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
20. Em relação à sua privacidade (controle sobre o tempo de almoço, tempo de uso do banheiro, etc.) dentro do Laboratório, você se sente	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
21. Em relação à liberdade de expressão e a possibilidade de expor suas ideias e opiniões, você se sente	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
22. Em relação quantidade de normas e rotinas administrativas (renovações de bolsa, preenchimento de relatórios, preenchimento de fichas de frequência, etc.) estabelecidas pelo Laboratório, você se sente	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
23. Em relação ao equilíbrio entre a jornada de trabalho (40h, 25h, 20h, etc.) e a convivência com a família e o lazer, você se sente	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
24. Considerando a relação de seus horários de entrada e saída e o seu tempo com a família, você se sente:	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Muito insatisfeito <input type="checkbox"/> Não Sei
25. No que diz respeito a realização de cursos, treinamentos, seminários e eventos por parte	<input type="checkbox"/> Muito satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito

do Bridge fora de seu horário de trabalho, você se sente	<input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
26. Em relação a imagem do Laboratório perante a comunidade e sociedade, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
27. Em relação ao envolvimento e preocupação da instituição com a qualidade do produto/serviço final prestado pela mesma, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
28. Em relação ao sentimento de orgulho em fazer parte do Bridge, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei
29. De modo geral, em relação à sua qualidade de vida no trabalho, você se sente	<input type="radio"/> Muito satisfeito <input type="radio"/> Satisfeito <input type="radio"/> Insatisfeito <input type="radio"/> Muito insatisfeito <input type="radio"/> Não Sei